



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

ESCUELA DE DERECHO

DISERTACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE

ABOGADA DE LOS TRIBUNALES DEL ECUADOR

“SINDICATOS POR RAMA DE ACTIVIDAD: LA PERTINENCIA DE LA  
IMPLEMENTACIÓN DE ESTA FIGURA EN EL ECUADOR. ANÁLISIS DEL  
SECTOR EMPRESARIAL Y LEGISLACIÓN COMPARADA”.

DANIELA ALEJANDRA VARGAS CARRERA

DIRECTOR: DR. JULIO MICHELENA AYALA

QUITO, 2016

Quito, 9 de septiembre de 2016.

Referencia: Oficio No. 437-SJG-16

*Prof. Manuel Jiménez Moreano*  
*pertinente*  
*m.j.m. 13.09.16*

Señor Doctor  
Manuel Jiménez Moreano

**SECRETARIO DE LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA**  
Su Despacho.-

De mi consideración:

En cumplimiento de la designación efectuada mediante el oficio de la referencia, como profesor informante de la Disertación que lleva por título "SINDICATOS POR RAMA DE ACTIVIDAD: LA PERTINENCIA DE LA IMPLEMENTACIÓN DE ESTA FIGURA EN EL ECUADOR. ANÁLISIS DEL SECTOR EMPRESARIAL Y LEGISLACIÓN COMPARADA", elaborada por la estudiante señora DANIELA VARGAS CABRERA, manifiesto lo siguiente:

1. El fenómeno social de la sindicación, es un tema de trascendental importancia y siempre vigente desde sus orígenes en la sociedad. Conforme se sostiene en gran parte de la doctrina, las asociaciones sindicales surgen en la historia como una aplicación del derecho general de asociación, no obstante que presenta matices propios que lo hacen diferente, puesto que el ejercicio de la libertad de asociación general – como lo expresa el maestro Néstor de Buen -, se refiere a todos los fines humanos, políticos, culturales, deportivos, etc., las asociaciones sindicales procuran y tienen como finalidades primordiales la defensa y el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Los sindicatos para el cumplimiento de sus objetivos pueden adoptar diversas formas, tales como: los sindicatos gremiales, que lo conforman trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad; el sindicato de empresa, formado por trabajadores de una misma empresa que desempeñando diversas profesiones, oficios o especialidades; y, el sindicato industrial, que se integra por trabajadores que prestan servicios en dos o más empresas que se encuentran dentro de la misma rama industrial. Vale aclarar, que los patronos o empleadores también pueden constituir sindicatos.

En el ordenamiento jurídico laboral ecuatoriano, conforme lo expresa la autora de la Disertación, se reconoce de manera general toda forma de asociación de trabajadores, no obstante que el sindicato por rama de actividad o también llamado sindicato industrial, no ha contado con una regulación específica en el Código del Trabajo y, por esta razón, la estudiante analiza desde su óptica personal, la pertinencia de su implementación en nuestra legislación.

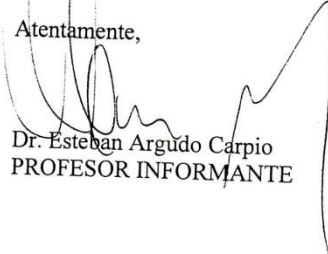
2. Partiendo de lo señalado y los aspectos que son brevemente expuestos en el párrafo anterior, estimo que la Disertación es producto de una investigación acuciosa y que su autora utilizó la información de manera adecuada y articulada con el tema propuesto, siempre bajo el marco de una adecuada labor de investigación bibliográfica, tanto de la doctrina como de la legislación nacional y comparada existente sobre el tema.

*12/09/16* *17:03*  
*10*

3. Las conclusiones y recomendaciones de la Disertación en cuestión, son coherentes y vinculadas con su contenido.
4. Por último y en consecuencia a lo expresado anteriormente, califico a la Disertación examinada con la nota de DIEZ PUNTOS SOBRE DIEZ.

Reiterando a usted mis sentimientos de distinguida consideración y estima, suscribo a continuación.

Atentamente,



Dr. Esteban Argudo Carpio  
PROFESOR INFORMANTE

Quito, 08 de septiembre del 2016.

Señor Doctor  
Íñigo Salvador  
DECANO DE LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA DE LA  
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR.  
Presente.-

Mediante oficio No. 437-SJG-16 de fecha 15 de agosto del 2016, he sido designada Profesora informante de la Disertación Intitulada **"SINDICATOS POR RAMA DE ACTIVIDAD: LA PERTINENCIA DE LA IMPLEMENTACIÓN DE ESTA FIGURA EN EL ECUADOR. ANÁLISIS DEL SECTOR EMPRESARIAL Y LEGISLACIÓN COMPARADA"** elaborada por la señorita **DANIELA VARGAS CARRERA**, dentro del trámite de titulación y previo a la obtención del título de Abogada.

Al respecto me permito manifestar lo siguiente:

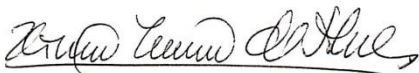
El trabajo ha sido realizado observando las reglas de investigación correspondientes y se ha utilizado la legislación comparada como un referente.

El tema escogido es importante frente a la posibilidad de una implementación de este sistema gremial en nuestro país.

El trabajo, por su singularidad, podría ser objeto de publicación.

Me permito consignar la nota de 9 sobre 10.

Atentamente,



Dra. Ximena Moreno de Solines

*Recibido 9/16/2016*

## ÍNDICE

Resumen .....	1
Introducción .....	2
<b>CAPÍTULO I: CONCEPTOS GENERALES .....</b>	<b>5</b>
1.1 El derecho de asociación y el derecho de sindicalización .....	5
1.2 Sindicato .....	12
1.2.1 Clasificación .....	12
1.2.2 Fines .....	14
1.2.3 Cogestión .....	25
1.3 Desarrollo del sindicalismo en el derecho ecuatoriano .....	28
<b>CAPÍTULO II: SINDICATOS POR RAMA DE ACTIVIDAD .....</b>	<b>35</b>
2.1 Análisis del sector societario en el país .....	35
2.2 División de las ramas de actividad realizadas por el CONADES .....	41
2.3 Requisitos para la constitución de sindicatos .....	45
2.3.1 Requisitos de fondo .....	46
2.3.1.1 Elemento personal .....	46
2.3.1.2 Elemento objetivo .....	47
2.3.2 Requisitos de forma .....	48
2.3.2.1 Inscripción .....	48
2.3.2.2 Documentación .....	49
2.4 Implementación del sindicato por rama de actividad en el Ecuador .....	55
2.4.1 Requisitos de fondo .....	55
2.4.2 Requisitos de forma .....	56
<b>CAPÍTULO III: NEGOCIACIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS .....</b>	<b>57</b>
3.1 Definición .....	57
3.2 Niveles de negociación .....	58
3.2.1 Ámbito funcional .....	58
3.2.1.1 Por empresa .....	59
3.2.1.2 Por oficio .....	60
3.2.1.3 Por rama de actividad .....	61
3.2.2 Ámbito territorial .....	64

<b>3.3 Elementos, contenido y procedimiento para la suscripción del Contrato Marco .....</b>	<b>66</b>
<b>3.3.1 Elementos .....</b>	<b>66</b>
<b>3.3.1.1 Elementos formales.....</b>	<b>66</b>
<b>3.3.1.2 Elementos personales .....</b>	<b>67</b>
<b>3.3.2 Contenido .....</b>	<b>68</b>
<b>3.3.3 Procedimiento .....</b>	<b>69</b>
<b>3.4 Contrato colectivo por rama de actividad. ....</b>	<b>72</b>
<b>3.4.1 Elementos .....</b>	<b>72</b>
<b>3.4.2 Contenido .....</b>	<b>72</b>
<b>3.4.3 Procedimiento .....</b>	<b>73</b>
<b>CAPÍTULO IV: LEGISLACIÓN COMPARADA.....</b>	<b>75</b>
<b>4.1 Uruguay.....</b>	<b>75</b>
<b>4.2 México.....</b>	<b>77</b>
<b>4.3 España .....</b>	<b>82</b>
<b>4.4 Alemania .....</b>	<b>86</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>90</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>92</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>93</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>97</b>

## **Resumen**

El derecho de asociación en materia laboral y el derecho de sindicalización son mecanismos a través de los cuáles se busca equilibrar la relación jurídica laboral. De esta manera, el empleador que ocupa un lugar preponderante en la relación, coexiste con distintas asociaciones profesionales, fundadas para la promoción y defensa de intereses colectivos, primordialmente, para mejorar las condiciones de trabajo.

Para conocer el rol que los sindicatos representan en la marcha de una empresa y de un país es necesario estudiar las funciones que desempeñan las asociaciones profesionales, y una vez comprendida su función, entender la importancia del fomento y protección legal de los mismos.

Entre las atribuciones que tradicionalmente se le han asignado a los sindicatos están: medio para el aumento de salarios, la defensa de los intereses de sus asociados, la mejora de las condiciones y seguridad en el trabajo, entre otros. Con el transcurso del tiempo, el sindicato se ha ido adaptando a los nuevos cambios en la sociedad y en la economía, por lo que se le atribuyen nuevas facultades como influir en el empleo y en la productividad de una empresa, cuando hay cooperación entre los sindicatos y las empresas; es factible aumentar la producción, de esta manera se mantienen los empleos de los miembros del sindicato, y elaborar planes para reducir costos de producción para contribuir más con la empresa.

Ecuador reconoce y protege de manera amplia el derecho a constituir asociaciones profesionales o sindicatos que los trabajadores estimen convenientes. La constitución de sindicatos de empresa es la práctica usual que se presenta en el país, sin embargo, no hay ninguna prohibición expresa para la constitución de otros sindicatos como son los sindicatos por rama de actividad.

Es por tal, que la presente disertación desarrolla los requisitos de forma y fondo para la constitución de sindicatos por rama de actividad en el Ecuador; así como el proceso de negociación colectiva a este nivel; considerando la situación empresarial y la experiencia de otros países como Uruguay, México, España y Alemania.

## Introducción

La presente disertación es un análisis sobre la pertinencia de la implementación de sindicatos por rama de actividad en el Ecuador, tomando en cuenta el sector societario y la experiencia de otros países que han incluido esta figura en sus legislaciones; puesto que a partir de estos resultados se analizarán los beneficios y desventajas que conllevaría la incorporación de este tipo de sindicato en nuestro país; así también, cuál sería la mejor manera de realizarlo.

El derecho de asociación en materia laboral, como la libertad sindical constituyen derechos humanos laborales que están reconocidos en instrumentos internacionales ratificados por el Ecuador, en Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código del Trabajo.

Los sindicatos desde sus inicios han sido un medio a través del cual los trabajadores que tienen similares intereses se reúnen y forman un órgano que los representa y sirva de intermediario con los empleadores, para que de esta manera los primeros puedan obtener ciertos beneficios como mejoras en las condiciones laborales, capacitaciones, uniformes, bonos, cursos adicionales, mayores salarios, entre otros.

Tradicionalmente, se ha visto a los sindicatos como órganos que desestabilizan y frenan el desarrollo y la economía de una empresa, por lo que este derecho muchas veces ha sido fuertemente restringido; pero hay un enfoque moderno, que se basa en la participación de los trabajadores en la toma de ciertas decisiones de la empresa y en su proceso productivo direccionados al crecimiento de la misma.

El movimiento sindical, para muchos autores europeos y norteamericanos es considerado como un elemento dinámico que permanentemente avanza y se perfecciona de acuerdo a la evolución de la sociedad, por lo que tras algunos procesos sociales de reivindicación, se desarrolla una visión moderna del sindicalismo, que no ve al sindicato como un obstáculo para el empleador, sino como parte fundamental de la organización de la empresa, que fomenta la participación y actuación de los trabajadores e igualmente contribuye a eliminar las tensiones que existen entre capital y trabajo. Este criterio no es compartido por algunos autores latinoamericanos, quienes sostienen que el sindicato es



una institución estática que poco o nada ha progresado en los últimos años, por lo que mantienen el enfoque tradicional del mismo.

El sindicato por rama de actividad es una institución que no está expresamente reconocida en el ordenamiento jurídico local; en Ecuador poco o nada se ha hablado sobre esta figura, mientras que otros países europeos; e, incluso determinados países latinoamericanos ya lo han incluido en sus legislaciones o en su defecto es un tema que está presente en las agendas y ha generado espacios de discusión social.

Ecuador reconoce de manera general toda forma de asociación de los trabajadores y establece que el Estado debe estimular y fomentar la creación de este tipo de organizaciones. Sin embargo, no hay protección expresa para los sindicatos por rama de actividad y en la práctica tampoco se ha constituido ningún sindicato de este tipo. Adicionalmente, como consecuencia inmediata de la conformación de sindicatos está la negociación de contratos colectivos lo cual también conlleva una problemática, por la falta de regulación del contenido, requisitos y condiciones de los “contratos marco” que serán negociados por este tipo de sindicatos.

Una vez citados los motivos que dieron origen al desarrollo de la presente disertación, así como su contextualización, se expondrán los objetivos que tiene la misma.

Como objetivo general se va a analizar la pertinencia de la implementación de los sindicatos por rama de actividad en el Ecuador basado en experiencia propia y de otros países.

Los objetivos específicos son determinar qué requisitos y contenido deberá tener el contrato “marco” y cuál sería el procedimiento para la negociación de contratos colectivos por rama de actividad; y, para ello, identificar la clasificación de las 22 ramas de actividad establecidas por el Consejo Nacional de Salarios, CONADES; para que sea tomada como base o estructura de la negociación colectiva.

La metodología que va a ser utilizada en este trabajo es exploratoria, ya que el fin es observar un tema de investigación que poco o nada se lo ha tratado en el país, es por esta razón que se recurre a la experiencia de otros países, es decir, se usará la observación y análisis de derecho comparado y revisión bibliográfica del presente tema; así como la realización de entrevistas a representantes de las partes que intervienen en la relación laboral: empleador y trabajador.

El trabajo de investigación está estructurado en cuatro capítulos; el primero efectuará un estudio del derecho de asociación y el de sindicación, así como desarrollará y definirá los tipos de asociaciones profesionales existentes; sus facultades, el rol tradicional y el moderno; las nuevas facetas que tienen los sindicatos, y, culminará con la evolución del sindicalismo en el Derecho ecuatoriano.

Una vez, estudiado los aspectos preliminares e introductorios, el segundo capítulo se centra en los sindicatos por rama de actividad, el análisis del sector societario, tipo de empresas que operan en el país, estudios estadísticos, así mismo, se examinará la división de ramas de actividad que realizó el CONADES, y culminará con los requisitos de forma y fondo para la implantación de sindicatos en general en la legislación nacional, y específicamente para los sindicatos por rama de actividad.

Hay que recalcar la estrecha vinculación entre sindicatos y la negociación de contratos colectivos, siendo este otro tema a desarrollar en el tercer capítulo, aquí se analizará cuál debería ser el contenido y requisitos de los contratos “marco” que se negociarán mediante la participación de sindicatos por rama de actividad así como su respectivo procedimiento.

Finalmente, el capítulo cuarto se centra en la legislación comparada y en la experiencia de otros países como: España, México, Uruguay y Alemania; siendo este un factor importante para el análisis de la pertinencia de la implementación de sindicatos por rama de actividad en el Ecuador.

# CAPÍTULO I: CONCEPTOS GENERALES

## 1.1 El derecho de asociación y el derecho de sindicalización

El derecho de asociación en materia laboral y el derecho de sindicalización, en conjunto con ciertas instituciones como el derecho de los conflictos laborales y el derecho de las negociaciones colectivas de trabajo pertenecen a lo que conocemos como Derecho Colectivo del Trabajo, éste último intenta conseguir un equilibrio entre las partes que intervienen en la relación laboral.

Cabanellas define al Derecho Colectivo Laboral como:

*Aquél que teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses. (Cabanellas, 1968, pág. 42)*

El derecho de asociación civil tiene como antecedente la Revolución Francesa y la Revolución Industrial, este derecho fue limitado en las legislaciones de los países. La Revolución Industrial y el sindicalismo tienen estrecha relación puesto que es casi imposible concebir a uno sin el otro, el sentido de clase, la firmeza y la fijación de una trayectoria específica fue de mucha importancia en las primeras organizaciones obreras, así los trabajadores pasaron de verse como sujeto individual para visualizarse como miembros de un colectivo, perteneciente a la clase obrera.

Posteriormente, a estas organizaciones se las consideró como entidades que iban en contra del funcionamiento del sistema económico, por lo que se intentó limitarlas, llegando incluso a prohibirlas en las legislaciones de muchos países europeos, por ejemplo:

*(...) se prohibió terminantemente el derecho de asociación de los trabajadores, pues el régimen individualista no veía justificación para que los trabajadores se asociaran en defensa de sus intereses laborales e incluso se tipificó como un delito en los códigos penales: esta etapa de prohibición se dio entre 1776 y 1810. (Burgos, 2004, pág. 2)*

También se prohibió en Francia, Inglaterra, Italia, Alemania, Estados Unidos, El Salvador, México, Ecuador, Perú, Chile, Argentina, entre otros países.

La asociación es una expresión de la sociabilidad del hombre y de su innato valor de solidaridad.

Lo que diferencia a las asociaciones profesionales de otro tipo de asociaciones es el fin que persiguen, mientras que las asociaciones en general pueden seguir cualquier fin, las asociaciones profesionales tienen como fin principal luchar por la protección y garantía de los derechos e intereses de clase.

El Derecho de sindicación se dedica al estudio de las normas que regulan el origen y las competencias que tienen las asociaciones de trabajo, así como su relación con el Estado y lo concerniente a los conflictos colectivos de trabajo.

Otro aspecto importante en relación a las asociaciones profesionales es el principio de autonomía sindical, tanto la legislación nacional como los Convenios de la OIT desarrollan este tema. Este principio se plasma en el derecho de los asociados de redactar su propio estatuto, elegir con total libertad a sus dirigentes, elaborar sus planes de acción, afiliarse y desafiliarse de las asociaciones libremente sin ninguna presión y sin autorización previa, entre otros.

Los estados deben establecer los mecanismos necesarios dirigidos a proteger la autonomía sindical para que no sea menoscabada ni limitada en la esfera pública o privada.

El derecho a la sindicación tiene tres dimensiones:

- a) En sentido subjetivo, como derecho a sindicarse o ejercicio del derecho de asociación profesional;*
- b) Desde un ángulo objetivo u orgánico como ordenamiento estructural de los sindicatos, en donde se determinen sus modos de organizarse, sus competencias o atribuciones jurídicamente reconocidas, sus formas legales de actuar,*
- c) En sentido dinámico, funcional, aludiendo a un complejo de normas sustantivas que emanan de estos grupos sociales. Si se habla del Derecho estatal como un derecho que crea el Estado, frente al derecho social, que brota directamente de la sociedad, el derecho sindical podría considerarse como conjuntos de preceptos laborales o extra laborales que estatuyen jurídica o fácticamente los sindicatos” (Pérez en Cabanellas, 1968, pág. 56)*

El derecho sindical es aquel que reúne a los trabajadores para asociarse con el fin de defender los intereses colectivos profesionales que estos tengan.

El derecho de asociación tanto en el ámbito civil como en materia laboral y el derecho a la sindicación tienen su base legal en:

**Constitución de la República del Ecuador, 2008:**

## **TÍTULO II**

## **Capítulo sexto**

### **Derechos de libertad**

*“Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:*

*13. El derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria.”*

## **TÍTULO VI**

## **Capítulo sexto**

### **Sección tercera**

### **Formas de trabajo y su retribución**

*Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:*

*7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.*

*8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.*

## **Código del Trabajo**

*Art. 440.- Libertad de asociación.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones.*

*Las asociaciones profesionales o sindicatos tienen derecho de constituirse en federaciones, confederaciones o cualesquiera otras agrupaciones sindicales, así como afiliarse o retirarse de las mismas o de las organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadores.*

*Todo trabajador mayor de catorce años puede pertenecer a una asociación profesional o a un sindicato.*

*Las organizaciones de trabajadores no podrán ser suspendidas o disueltas, sino mediante procedimiento oral establecido en este Código. Si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores éstos deberán acreditar su personería.*

*Cuando un empleador o empresa tuviere varias agencias o sucursales en diferentes provincias, los trabajadores en cada una de ellas pueden constituir sindicato o asociación profesional. Los requisitos de número y los demás que exija la ley se establecerán en relación con cada una de tales agencias o sucursales.*

## **Código de la Niñez y Adolescencia**

*Art. 65.- Validez de los actos jurídicos.- La capacidad jurídica respecto a los actos celebrados por niños, niñas y adolescentes se estará a lo previsto en el Código Civil, a excepción de los siguientes casos:*

*2. Las personas que han cumplido quince años, además, tienen capacidad legal para celebrar contratos de trabajo según las normas del presente Código.*

*Art. 82.- Edad mínima para el trabajo.- Se fija en quince años la edad mínima para todo tipo de trabajo, incluido el servicio doméstico, con las salvedades previstas en este Código, más leyes e instrumentos internacionales con fuerza legal en el país.*

*La infracción a lo dispuesto en el inciso anterior, no libera al patrono de cumplir con las obligaciones laborales y sociales que le impone la relación de trabajo.*

*El Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, de oficio o a petición de cualquier entidad pública o privada, podrá autorizar edades mínimas por sobre la señalada en el inciso anterior, de conformidad con lo establecido en este Código, la ley y en los instrumentos internacionales legalmente ratificados por el Ecuador.*

## **Instrumentos Internacionales**

### **Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano.**

*Art. 2: La finalidad de toda asociación política es la conservación de los derechos naturales e imprescriptibles del hombre. Tales derechos son la libertad, la propiedad, la seguridad y la resistencia a la opresión.*

### **Declaración Universal de Derechos Humanos**

#### *Artículo 20*

- 1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.*
- 2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.*

#### *Artículo 23*

*Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.*

### **Convención Americana sobre Derechos Humanos**

#### *Artículo 16. Libertad de Asociación*

*1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.*

*2. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de*

*la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.*

*3. Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.*

## **Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo**

*La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia en su vigésima sexta reunión, adopta, el día diez de mayo de 1944, la presente Declaración de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y de los principios que debieran inspirar la política de sus Miembros.*

*La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, los siguientes:*

*b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante.*

## **Convenio 87 de la OIT - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.**

*Artículo 2: Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.*

*Artículo 3:*

*1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.*

*2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.*

*Artículo 4: Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.*

*Artículo 5: Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.*

*Artículo 11: Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.*

## **Convenio 98 de la OIT - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.**

*Artículo 1*

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

(a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

(b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

#### Artículo 2

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 4: Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

### **Convenio 135 de la OIT - Convenio sobre los representantes de los trabajadores.**

Artículo 1: Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

#### Artículo 2

1. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.

### **Convenio 138 de la OIT - Convenio sobre la edad mínima**

#### Artículo 2

3. La edad mínima fijada en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años.

4. No obstante las disposiciones del párrafo 3 de este artículo, el Miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con



*las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años.*

#### **Artículo 3**

*1. La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años.*

*3. No obstante lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo, la legislación nacional o la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, podrán autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de dieciséis años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.*

#### **Artículo 7**

*1. La legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas de trece a quince años de edad en trabajos ligeros, a condición de que éstos:*

*(a) no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y*

*(b) no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.*

*2. La legislación nacional podrá también permitir el empleo o el trabajo de personas de quince años de edad por lo menos, sujetas aún a la obligación escolar, en trabajos que reúnan los requisitos previstos en los apartados a) y b) del párrafo anterior.*

*3. La autoridad competente determinará las actividades en que podrá autorizarse el empleo o el trabajo de conformidad con los párrafos 1 y 2 del presente artículo y prescribirá el número de horas y las condiciones en que podrá llevarse a cabo dicho empleo o trabajo.*

*4. No obstante las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo, el Miembro que se haya acogido a las disposiciones del párrafo 4 del artículo 2 podrá, durante el tiempo en que continúe acogiéndose a dichas disposiciones, sustituir las edades de trece y quince años, en el párrafo 1 del presente artículo, por las edades de doce y catorce años, y la edad de quince años, en el párrafo 2 del presente artículo, por la edad de catorce años.*

### **Convenio 154 de la OIT - Convenio sobre la negociación colectiva.**

#### **Artículo 2**

*A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:*

*(a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o*

*(b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o*

*(c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.*

#### **Artículo 5**

1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.

2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:

(a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;

(b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;

(c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;

(d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;

(e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

## 1.2 Sindicato

El sindicato se puede definir como una: *“Organización que a través de la acción y del derecho colectivo trata de compensar las asimetrías de los individuos frente al contrato de trabajo”* (Juan Sáenz Días, pág. 4).

*Por sindicato se entiende toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficio o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio o protección de los intereses que les son comunes. Cualquier entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros, puede llamarse sindicato.* (Cabanellas, 1968, pág. 152)

El fin que persigue las asociaciones profesionales es mejorar las condiciones laborales, es decir, es un fin profesional, lícito, sin excluir la persecución de otros fines adicionales como económicos, políticos o sociales, pero estos tienen carácter secundario.

Guillermo Cabanellas, al hablar sobre los fines de los sindicatos menciona:

*(...) Ahora bien, si aquel constituyera el único objetivo, la vida de los sindicatos tendría poca vitalidad una vez resuelto el primer y principal problema: el de diluir los choques derivados de las relaciones contractuales entre patronos y obreros. Pero subsisten otros propósitos, los de dignificar la profesión, proporcionarle de medios superiores de desenvolvimiento, mejorar la situación en general y de las categorías profesionales, y, en particular, la de los agremiados y tender, por último, a que la producción se logre en forma armónica, en virtud de la unidad que la preside.* (Cabanellas, 1968, pág. 153)

### 1.2.1 Clasificación

En cuanto a la clasificación de los sindicatos, en la doctrina no se menciona un único tipo de sindicato y esto se debe al tamaño de las empresas existentes en un país, a la división del trabajo y a los diferentes tipos de economía. Sin embargo, todos los sindicatos se

caracterizan por ser asociaciones o grupo de trabajadores cuya finalidad es lograr un equilibrio entre las relaciones de poder entre ellos y sus empleadores. Es conocido que existen varios criterios que son usados para clasificar a los sindicatos:

Según sus características de organización:

- Sindicatos de oficio.
- Sindicatos industriales.
- Sindicatos de empresa.

Según los modos de acción:

- Acción de oposición.
- Acción adversaria.
- Acción de control.

Según los tipos de representatividad:

- Pluralista fuerte, media o unitaria corporativista.
- Órganos de base sindical, de tipo inclusivo y de tipo general.

Para la presente investigación se tomará el criterio de clasificación de los sindicatos según las características de organización:

### **1 De oficio o gremiales:**

*Son aquellas organizaciones obreras, que surgen por la asociación de trabajadores que se desempeñan, dentro de una industria, en un mismo oficio. Por tanto, el criterio de afiliación que lo caracteriza es la pertenencia de sus miembros a un mismo "craft" u oficio. (Urquijo, 2004, pág. 121)*

### **2 Industriales:**

Se definen como aquellos formados por trabajadores de diferentes empresas pero de la misma rama de trabajo o industria.

### **3 De empresa:**

Es aquel que está formada por trabajadores pertenecientes a la misma empresa, de diferentes profesiones u oficios.

### **1.2.2 Fines de las asociaciones profesionales**

El Código del Trabajo enumera cuáles son los fines que deben perseguir las asociaciones profesionales para contar con la protección estatal, siendo estos:

*Art. 441.- Protección del Estado.- Las asociaciones de trabajadores de toda clase están bajo la protección del Estado, siempre que persigan cualquiera de los siguientes fines:*

- 1. La capacitación profesional;*
- 2. La cultura y educación de carácter general o aplicada a la correspondiente rama del trabajo;*
- 3. El apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro; y,*
- 4. Los demás que entrañen el mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de los intereses de su clase.*

El artículo 440 menciona una facultad que tienen los sindicatos.

*Art. 440.- Libertad de asociación.- Las asociaciones profesionales o sindicatos tienen derecho de constituirse en federaciones, confederaciones o cualesquiera otras agrupaciones sindicales, así como afiliarse o retirarse de las mismas o de las organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadores.*

Los sindicatos cumplen ciertos fines al interior de una empresa entre los principales y tradicionales se detallan los siguientes:

#### **1. Como medio para el aumento de salarios y la mejora de las condiciones del trabajo:**

Dentro de la lucha por los intereses de clase, esta es la función que tradicionalmente han desempeñado los sindicatos.

Es importante para el desarrollo de esta función la eficiencia y productividad del trabajador dentro de la empresa, pues al momento de la negociación de mejoras laborales por parte de los líderes sindicales esto es visto como una limitante, ya que los recursos económicos que van a ser destinados a este fin van a provenir ya sea de la disminución de dividendos a los socios de la empresa, del aumento de precios de los productos o servicios que prestan, o del aumento de la productividad.

Para el aumento de la productividad en una empresa es importante la capacitación, experiencia y conocimientos técnicos que manejen sus trabajadores en el desempeño de sus labores. Por lo que existe una estrecha relación entre el aumento de sueldos,

condiciones de trabajo y el aumento de la productividad como entre la productividad y la calificación del personal de la empresa.

*El Convenio de Desarrollo de los Recursos Humanos 1975 (núm. 142), y la Recomendación sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 148), definen a la formación profesional como todas las actividades que permiten a los trabajadores de cualquier categoría mejorar, variar, ampliar o conservar su capacidad y competencia (Dunning, 1987, pág. 45)*

No se puede establecer un patrón general para un sistema de formación profesional que se aplique de igual manera en todos los países, puesto que esto va a depender de la situación específica de cada uno. Pero hay ciertos elementos esenciales que se deben considerar al momento de desarrollar un sistema de formación profesional, estos son: creación de instituciones o de centros de capacitación profesional ya sea en una amplia gama de oficios o en sectores específicos como en el sector rural, o en determinados oficios; no solo se debe tener un aprendizaje teórico sino también práctico, ambos se deben complementar para llegar a un conocimiento integral y completo; y la experimentación de los conocimientos adquiridos, para cimentar el conocimiento.

La oferta de cursos de capacitación debe ser amplia y diversificada para que estén al acceso de todos los trabajadores. Y se debería incorporar las licencias pagadas de estudios, reconocida en el Convenio 140 de la OIT de 1974, sobre la licencia pagada de estudios que establece:

*Art. 2: Cada miembro deberá formular y llevar a cabo una política para fomentar, según métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales, y de ser necesario por etapas, la concesión de licencia pagada de estudios con fines:*

- a) *De formación profesional a todos los niveles.*
- b) *De educación general, social o cívica.*
- c) *De educación sindical.*

Esto lleva a un doble beneficio para trabajadores como para empleadores, puesto que por un lado con esta licencia se incentiva a los trabajadores a capacitarse sin temor a una disminución económica o que no se le otorgue permiso el trabajador para asistir a los cursos de formación profesional. Y por otro lado, a toda empresa le beneficia contar con personal de calidad que tenga el conocimiento necesario para desempeñar sus labores profesionales con mayor conocimiento y experticia, esto dará como resultado el aumento de la productividad de la empresa.

Sobre este tema, el Código del Trabajo en su artículo 42 menciona:

*Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:*

*27. Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos. El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa.*

De la norma anteriormente expuesta se deduce que si bien es una obligación del empleador conceder permiso hasta por un año sin remuneración y hasta de seis meses con remuneración en caso que el trabajador obtuviera una beca de estudios, los requisitos necesarios para acceder a este permiso son muy rígidos y difíciles de cumplir, por lo que este derecho de los trabajadores en la práctica se ve limitado, casi anulado, a menos que sea regulado en los contratos colectivos.

Adicionalmente, los empleadores prefieren contar en ese momento con los trabajadores para seguir produciendo y ocupándose de las actividades cotidianas de su empresa, que en su defecto, esperar a que se capaciten en determinadas actividades, pagarles una remuneración durante seis meses y hasta contratar a otra persona e instruirla en las funciones de su cargo por el tiempo en el que el trabajador vaya a ausentarse.

## **2. Mejorar la seguridad en el trabajo**

Este es un tema de mucha preocupación puesto que el registro de accidentes de trabajo es alto como se verá posteriormente, por lo que es importante que el trabajador esté consciente de los riesgos que implica la labor que desempeña, por lo que debe adquirir ciertos hábitos que van a disminuir el riesgo laboral.

Hay que distinguir entre dos figuras, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales; la primera, consiste en aquellos eventos repentinos que afectan al trabajador en el ejercicio de sus funciones, causa incapacidad ya sea definitiva o temporal, puede causar hasta la muerte, mientras que las enfermedades profesionales son afecciones crónicas causadas por el ejercicio de la profesión.

El Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, expedido el 12 de julio de 2016, esboza una definición de accidente de trabajo y de enfermedad profesional:

*Artículo 6.- Enfermedades Profesionales u Ocupacionales.- Son afecciones crónicas, causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión u ocupación que realiza el*

*trabajador y como resultado de la exposición a factores de riesgo, que producen o no incapacidad laboral...*

*Artículo 11.- Accidente de Trabajo.- Para efectos de este Reglamento, accidente del trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa, consecuencia o con ocasión del trabajo originado por la actividad laboral relacionada con el puesto de trabajo, que ocasione en el afiliado lesión corporal o perturbación funcional, una incapacidad, o la muerte inmediata o posterior.*

En Ecuador las estadísticas reportadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en su informe de rendición de cuentas 2014, determina que: *“En el 2014 a nivel nacional se reportaron 22.861 siniestros laborales, de los cuales 22.179 (97,01%) corresponden a avisos de accidentes de trabajo y 682 (2,99%) corresponden a avisos de enfermedades profesionales”* (IESS, 2014)

Los sindicatos y de otra parte la OIT, siempre han estado pendientes de la protección de los trabajadores contra accidentes de trabajo y contra enfermedades que derivan del ejercicio de las funciones profesionales. Los sindicatos deben hacer un fuerte trabajo de difusión de información sobre las normas, investigaciones, documentos, publicaciones que los países que primero se industrializan tienen sobre la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

La OIT ha desarrollado convenios sobre este tema, mismos que se detallan a continuación:

### **Convenio 120: Convenio sobre la higiene**

*Artículo 3: En todos los casos en que no resulte evidente que el presente Convenio se aplica a un establecimiento, institución o servicio administrativo determinado, la cuestión será resuelta, sea por la autoridad competente previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, donde tales organizaciones existan, o por cualquier otro método compatible con la legislación y la práctica nacionales.*

*Artículo 4 Todo Miembro que ratifique este Convenio se compromete:*

- (a) a adoptar y mantener vigente una legislación que asegure la aplicación de los principios generales contenidos en la parte II; y*
- (b) a asegurar que, en la medida en que las condiciones nacionales lo hagan posible y oportuno, se dé efecto a las disposiciones de la Recomendación sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964, o a disposiciones equivalentes.*

### **Convenio 148: Convenio sobre el medio ambiente de trabajo**

*Artículo 5*

1. *Al aplicar las disposiciones del presente Convenio, la autoridad competente deberá actuar en consulta con las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de trabajadores.*
2. *Los representantes de los empleadores y de los trabajadores estarán asociados en la elaboración de las modalidades de aplicación de las medidas prescritas en virtud del artículo 4.*
3. *Deberá establecerse la colaboración más estrecha posible a todos los niveles entre empleadores y trabajadores en la aplicación de las medidas prescritas en virtud del presente Convenio.*

## **Decisión 584 de la CAN**

La Comunidad Andina de Naciones, a través del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, expide la Decisión 584 de 7 de mayo de 2014, que sustituye la Decisión 547 y adopta el “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”, esta Decisión tiene por objeto promover y regular las acciones a desarrollar por los Países miembros destinadas a disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador. Por lo expuesto, los Países miembros deben perfeccionar o implementar, dependiendo el caso, sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo mediante políticas de prevención con participación del Estado, empleadores y trabajadores.

A nivel nacional, se ha desarrollado normativa relativa a la salud, seguridad e higiene en el ámbito laboral.

## **Constitución del Ecuador**

*Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:*

*5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.*

*6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.*

## **Código del Trabajo**

*Art. 410.- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos.- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida.*

*Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.*

*Art. 418.- Métodos de trabajo en el transporte manual.- A fin de proteger la salud y evitar accidentes de todo trabajador empleado en el transporte manual de cargas, que no sean*



*ligeras, el empleador deberá impartirle una formación satisfactoria respecto a los métodos de trabajo que deba utilizar.*

*Art. 428.- Reglamentos sobre prevención de riesgos.- La Dirección Regional del Trabajo, dictarán los reglamentos respectivos determinando los mecanismos preventivos de los riesgos provenientes del trabajo que hayan de emplearse en las diversas industrias. Entre tanto se exigirá que en las fábricas, talleres o laboratorios, se pongan en práctica las medidas preventivas que creyeren necesarias en favor de la salud y seguridad de los trabajadores (énfasis añadido).*

*Art. 434.- Reglamento de higiene y seguridad.- En todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de diez trabajadores, los empleadores están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo por medio de la Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años. (Énfasis añadido).*

*Art. 436.- Suspensión de labores y cierre de locales.- El Ministerio de Trabajo y Empleo podrá disponer la suspensión de actividades o el cierre de los lugares o medios colectivos de labor, en los que se atentare o afectare a la salud y seguridad e higiene de los trabajadores, o se contraviniera a las medidas de seguridad e higiene dictadas, sin perjuicio de las demás sanciones legales. Tal decisión requerirá dictamen previo del Jefe del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo.*

## **Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores**

Así también, el 17 de noviembre de 1986 se expide el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores, su última reforma es de 21 de febrero de 2003, este Reglamento tiene como objetivo la prevención, disminución o eliminación de riesgos del trabajo y mejorar el ambiente laboral en todo centro de trabajo y para toda actividad laboral, se delega competencias en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo al Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud Pública, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ministerio de Industrias, Instituto Ecuatoriano de Normalización, Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, entre otras entidades del sector público. Los empleadores, así como los trabajadores también tienen obligaciones en este contexto para el mejoramiento del ambiente laboral y para el fomento de medidas destinadas a garantizar la seguridad, salud e higiene laboral.

Adicionalmente, el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, cuyo objeto es tutelar los derechos del trabajador, a través de programas de prevención de riesgos del trabajo, acciones de reparación de daños procedentes de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

Se crean dos instituciones que van a velar por la protección y la seguridad de los trabajadores en su ambiente laboral.

La Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo, a cargo del Ministerio del Trabajo y el Seguro de Riesgos del Trabajo (SGRT) a cargo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

La Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo implementó el Programa de Seguridad y Salud en el trabajo, el cual ha desarrollado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en los Centros de Trabajo del Ecuador.

La misión que persigue este instituto es:

*Coordinar la ejecución de la Política Institucional en Seguridad y Salud y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud del Ministerio del Trabajo. Asesorar, capacitar, controlar y hacer seguimiento de programas de prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo con la finalidad de reducir la siniestralidad laboral, mejorar la productividad y la calidad de vida de los trabajadores.” (Ministerio del Trabajo, Seguridad y salud en el Trabajo).*

Entre los objetivos que se ha planteado esta institución están:

- *Mejorar las condiciones de los trabajadores referentes a Seguridad y Salud.*
- *Desarrollar conciencia preventiva y hábitos de trabajo seguros en empleadores y trabajadores.*
- *Disminuir las lesiones y daños a la salud provocados por el trabajo.*
- *Mejorar la productividad en base a la gestión empresarial con visión preventiva. (Ibídem).*

El 10 de julio de 2015, el Ministerio del Trabajo emite el Acuerdo Ministerial MDT-2015-141, en el cuál se expide el “Instructivo para el registro de Reglamentos y Comités de Higiene y Seguridad en el Trabajo”.

El objeto de este Instructivo es determinar el procedimiento que todas las instituciones ya sean del sector privado, público o sean organizaciones de la economía popular y solidaria deben seguir para la aprobación de reglamentos y comités de higiene y seguridad en el trabajo.

Según el artículo 3 del Instructivo, el registro del reglamento de higiene y seguridad es obligatorio para el empleador que cuenta con un número mayor a diez trabajadores en su empresa.

La vigencia del Reglamento será de dos años y del comité será de un año, contado a partir de su aprobación. Los requisitos que debe cumplir el Reglamento constan publicados en la página web del Ministerio del Trabajo <http://www.trabajo.gob.ec/>.

De igual manera establece un régimen de sanciones en caso de incumplimiento, mismo que va desde la suspensión de actividades hasta el cierre del lugar de trabajo, sin perjuicio de una multa de tres hasta veinte salarios básicos unificados del trabajador en general.

De otra parte, el Seguro de Riesgos del Trabajo, tiene como misión:

*Garantizar a los afiliados y empleadores, seguridad y salud laboral mediante acciones y programas de prevención y auditorías; y, brindar protección oportuna a los afiliados y a sus familias en las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Seguro Riesgos del Trabajo).*

A cargo del Seguro General de Riesgos del Trabajo, se crea el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo (SART), que es un mecanismo de cumplimiento de las normas jurídicas y técnicas expedidas en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

El 12 de noviembre de 2010, mediante Resolución No. C.D. 333, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, expide el Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo (SART), en el cual se establecen las normas que toda organización en el Ecuador, deben cumplir en materia de seguridad y salud de sus empleados.

El objeto del Reglamento antes mencionado, es normar los procesos de auditoría para el cumplimiento de normas de prevención de riesgos del trabajo.

Los sujetos pasivos de la auditoría son las empresas que tengan mínimo dos años de funcionamiento.

Mientras se realiza esta investigación, el 16 de julio del presente año entró en vigencia la Resolución No. C.D. 513 del IESS, a través de la cual se expide el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo que deroga el Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo; y, la disposición transitoria tercera determina:

*TERCERA.- En el plazo de noventa (90) días contados a partir de la vigencia de la presente resolución, la Dirección de Riesgos del Trabajo deberá contar con el sistema informático de planificación, control y monitoreo de auditorías de Riesgos del Trabajo y su respectivo instructivo*

### **3. Función económica de los sindicatos**

Los sindicatos tienen un rol importante en la economía de una empresa y a su vez en la economía de un país, por la función de redistribución del capital que persiguen.

La política salarial como ya vimos es uno de los objetivos tradicionales a alcanzar por los sindicatos, en Ecuador la fijación de salarios no es determinada únicamente por los trabajadores, sino también cumple un papel importante el empleador y el Estado, se habla de un tripartismo que participa en la negociación para la fijación del salario básico, este tema se desarrollará con mayor detalle posteriormente.

Cuando el empleo aumenta y los precios también, la política salarial a aplicar será aquella que intente incrementar los salarios, ya que los empresarios están más abiertos ante las posibles demandas de aumentos de salarios, ya que no les conviene enfrentar una huelga en esas condiciones y porque es un incentivo para los trabajadores calificados, para fomentar su desarrollo profesional, mientras que cuando el empleo disminuye no hay muchas posibilidades de una política salarial conducente al incremento de salarios.

Adicionalmente, el sindicato influye tanto en el empleo como en la productividad, esto nos lleva a analizar la cantidad de mano de obra que labora en una empresa, ciertos sindicatos establecen límites a este factor al determinar la cantidad de trabajadores que son necesarios para el desarrollo de una labor específica.

La forma más sencilla de limitar la cantidad de trabajadores es a través de una norma sindical en la que se determine la cantidad de trabajadores para cumplir una labor, esto es muy común en las industrias ferroviarias, musicales, topográficas, entre otras.

Con respecto a la productividad, normalmente los trabajadores crean estándares de producción para las jornadas diarias y se les sanciona informalmente a los trabajadores que sobrepasan ese límite máximo, entre las razones más comunes de esta práctica se tiene: querer prolongar la vida o duración de una tarea y para no que concluya su contrato, ya que se cumplió con el objeto del mismo, para que haya un constante ritmo de trabajo y que no sea muy rápido para los trabajadores más lentos o para obtener mayor retribución económica en contratos a destajo o en sistema de salarios incentivado, estas prácticas se registran con mayor medida en las empresas no sindicalizadas que en las que se cuenta con un sindicato, ya que estas últimas establecen normas restrictivas tales como que el sindicato establezca la velocidad de trabajo para tal operación o ritmos de tiempo, con estas normas se impide la entrada de nuevos mecanismos que limiten la productividad o disminuyan los efectos de ésta ya que colocan los requisitos necesarios para el desempeño de determinada labor.

Existe cooperación entre los sindicatos y las empresas para aumentar la producción, de esta manera se mantienen los empleos de los miembros del sindicato, y se elaboran planes para reducir costos de producción y contribuir más con la empresa.

El éxito de la cooperación entre el sindicato y la empresa es posible debido a que casi todos los grupos de trabajo encuentran la forma para mejorar la eficacia de las operaciones que ellos conocen tan bien, y a que muchos de esos mecanismos no son tan evidentes para los empresarios o los técnicos.

Otra función de los sindicatos es la de aumentar la demanda del producto, es decir, el uso de su producto o servicio. De igual manera, esta es una práctica usual en sindicatos estadounidenses y europeos.

Este escenario ve al sindicato como un órgano de participación en el proceso de producción y venta del producto, puesto que algunos sindicatos promueven la venta del producto a través de la dirección de publicidad o la participación en ella.

#### **4. Servicio de asesoramiento jurídico**

El reconocimiento de la capacidad procesal a favor de los sindicatos, es decir, el dotarles de personalidad jurídica y el hecho de que puedan ejercer derechos inherentes a su naturaleza y contraer las correspondientes obligaciones lleva consigo ciertas consecuencias como: poseer capacidad procesal, estar legitimado activo o pasivo dependiendo el caso y ser parte en un proceso judicial.

En cuanto a la capacidad procesal hay que distinguir entre dos tipos: la capacidad procesal directa común y la capacidad procesal directa sindical.

Respecto de la primera, según García Abellán:

*En el ejercicio de los derechos que como persona jurídica titulariza, el sindicato actúa por sí y no en representación de los intereses profesionales asumidos; tal sería el caso de oposición a la pretensión de desahucio de inmueble arrendado, o el ejercicio de acciones penales mediante querrela por daños en sus locales, etc. (García, 1986, pág. 295).*

Sobre la capacidad procesal directa sindical, el autor antes citado menciona que:

*(...) los sindicatos titularizan derechos, así como están sometidos a la observancia de normas, sean internas o estatales; la defensa de los primero o la infracción de las segundas, pueden dar lugar a situaciones litigiosas mediante el establecimiento de relaciones procesales, en las que el sindicato queda instituido en parte, activa o*

*pasivamente legitimada. Se trata de supuestos también de capacidad procesal directa, solo que referidos exclusivamente a las asociaciones sindicales". (García, 1986, pág. 296).*

Procesos resultantes de la protección de la libertad sindical y procesos sobre elección de líderes sindicales, son dos ejemplos de la capacidad procesal directa sindical, explicada en líneas anteriores.

En algunos países como España, la Constitución otorga la potestad a los sindicatos de representación jurídica de defensa individual o colectiva de los trabajadores.

*El reconocimiento de la eventual condición de parte del sindicato tanto en controversias colectivas como individuales, es el corolario de una progresiva conformación de los órganos jurisdiccionales laborales y del proceso del trabajo, y de la creciente atribución de competencias sociales a aquellas, con la consiguiente remoción de arcaicos prejuicios y la superación de algunas reminiscencias ius-privatistas que inicialmente impregnaron el proceso de trabajo. De una parte, supone eliminar la desconfianza de los propios sindicatos y las representaciones colectivas a residenciar en instancias estatales la solución de sus discrepancias (Cruz Villalón en Lallana, 1994, pág. 32).*

Este constituye un gran logro y un reconocimiento de toda la lucha por los intereses colectivos de la clase trabajadora, al poner a los sindicatos dentro de la actividad jurisdiccional no solo se da importancia al sindicato como institución laboral, sino también se acepta las luchas y los objetivos obtenidos en estas luchas por mejoras laborales.

Pueden defender asuntos simples como el respeto a la libertad de asociación o asuntos más complejos como brindar ayuda y apoyo judicial al trabajador, en este segundo asunto el sindicato cumple un rol más representativo, es el órgano institucional que se encarga de tutelar los intereses colectivos.

Mientras que en Francia, al otorgar a los sindicatos personalidad jurídica, los dota también de capacidad procesal activa (para demandar) y pasiva (para defenderse ante posibles litigios iniciados en su contra), esto brinda a los sindicatos la posibilidad de iniciar acciones judiciales personales mediante algún mandato o ser parte en un proceso para defender un interés colectivo de un grupo, de todos los trabajadores o los que representa o a un determinado número de ellos.

El escenario en Italia, era el siguiente:

*(...) la calificación jurídica del sindicato es la de una asociación no reconocida o asociación de hecho, que, de una parte responde a la decidida intención de las legislaciones sindicales de las post guerra de abandonar las soluciones publicistas cuyo máximo exponente era el ordenamiento corporativo y, de otra parte expresa la desconfianza hacia el legalismo y el convencimiento de que el sindicato será más libre cuanto más prescinda*

*de actos públicos , de notarios y de requisitos de forma y de publicidad en sus propios actos internos. (Giugni en Lallana, 1994, pág. 32).*

Con respecto a la legitimación activa de los sindicatos se dice que:

*(...) éste podrá ejercitar en nombre e interés de sus afiliados y a través del proceso ordinario las acciones encaminadas a tutelar los derechos individuales de aquellos y que pretendan la inaplicabilidad del Convenio ante el caso en concreto, en la esfera de los intereses de los trabajadores. Tampoco es cuestionable que la acción de inaplicación del convenio pueda ejercitarse por el sindicato a través de otros procesos especiales que sean compatibles con la naturaleza de la pretensión ejercitada, siempre y cuando se cumplan los requisitos de legitimación exigidos en cada una de las modalidades procesales. (Lallana, 1994, pág. 212).*

En cambio, para que el sindicato tenga legitimación pasiva en el reclamo de un convenio colectivo este debió haber formado parte de la Comisión que negoció este contrato.

Finalmente, a nivel internacional:

*Todos los sindicatos, sean o no representativos y tanto si el conflicto se plantea a nivel de empresa o supraempresarial, están legitimados para incoar el proceso, siempre que exista la correspondencia señalada, pero solo los sindicatos más representativos y las representaciones sindicales de éstos(...) podrán personarse como partes en el proceso, aun cuando no lo hayan promovido. (Sargadoy en Lallana, 1994, pág. 295).*

### **1.2.3 Cogestión**

En determinados países de Europa los sindicatos, como resultado de muchas luchas van evolucionando y paulatinamente adquieren nuevas facultades y ocupan un rol más activo y participativo que el tradicionalmente reconocido, en este contexto se implementa la cogestión empresarial.

*El mecanismo alterno que permite la participación de los trabajadores en el ámbito empresarial y que conforma un nuevo sistema en materia laboral se denomina Cogestión, el cual otorga a los trabajadores un rol activo en la empresa, que a la par de la lucha por el otorgamiento de los beneficios sobre los cuales siempre han actuado los sindicatos, se diferencia de éstos por situar al trabajador en una posición de mayor envergadura, pues de algún modo trataría de asimilarlo a la clase patronal en cuanto al cumplimiento de acciones que normalmente estos como propietarios habían realizado.*

*Se concibe así a la cogestión como un reconocimiento a los trabajadores de su derecho a intervenir en el proceso económico empresarial que involucra la puesta en marcha del aparato productor del Estado, superando la tradicional representación laboral protagonizada por el sindicato y transformando la antigua dependencia del trabajador al patrono en una colaboración consciente en la actividad empresarial. (Prades Esplot & Bermúdez Abreu, 2006, pág. 293)*

La propuesta fundamental que se consolidó en el Primer Congreso Internacional Obrero, Londres, 1864, fue la creación de los consejos de empresa, órgano esencial de la fiscalización en las empresas por parte de los trabajadores.

La cogestión utiliza diversos métodos, mismos que van adaptándose a la realidad laboral. Se registra que en aproximadamente cuarenta países se implementó esta figura; de estos, veintidós mediante imposición legal y los quince por acuerdos privados.

Alemania, es el primer país que introdujo esta institución, tuvo su comienzo con las leyes de 1934 y 1946 pero adquirió su forma definitiva con la Ley de 1952, para las industrias minera y siderúrgica, posteriormente se expidieron leyes para que la cogestión subsista en las industrias antes mencionadas. Siendo Alemania el país que más ha desarrollado esta institución.

*En 2008 se contabilizaron 694 empresas con cogestión paritaria, a las que hay que sumar 30 empresas mineras y siderúrgicas en las cuales se mantiene la cogestión con una modesta ampliación de los derechos de cogestión. Finalmente, hay entre 1100 y 1200 empresas con 500 o más trabajadores en las que rige la participación de un tercio. Es decir, un tercio de los escaños es ocupado por delegados de los trabajadores y los sindicatos. (Birke & Dribbusch, 2012, pág. 12)*

La cogestión empresarial ocurre cuando los trabajadores participan en la gestión de las empresas donde laboran, a través de la intervención en los órganos administrativos de la misma, es así, que las decisiones adoptadas gozan de mayor legitimidad, pues han sido tomadas tanto por trabajadores como por empleadores.

*Este mecanismo alternativo que permite la participación de los trabajadores en el ámbito empresarial y que conforma un nuevo sistema en materia laboral se denomina Cogestión, el cual otorga a los trabajadores un rol activo en la empresa, que a la par de la lucha por el otorgamiento de los beneficios sobre los cuales siempre han actuado los sindicatos, se concibe así a la cogestión como un reconocimiento a los trabajadores de su derecho a intervenir en el proceso económico empresarial que involucra la puesta en marcha del aparato productivo del Estado, superando la tradicional representación laboral protagonizada por el sindicato y transformando la antigua dependencia del trabajador al patrono en una colaboración consciente en la actividad empresarial. (Prades Espot & Bermúdez Abreu, 2006, pág. 293).*

Entre los beneficios derivados de la implementación de esta institución, se identifica los siguientes: lograr que los trabajadores se sientan identificados con su empresa, fomento de la participación de los trabajadores en las decisiones importantes para la empresa, estimular el diálogo, entre otros.

Cogestión se denomina a un conglomerado de diversos derechos de coparticipación de los trabajadores o sus representantes en decisiones empresariales.

No hay criterios unificados sobre la clasificación de esta institución, un sector de la doctrina divide la cogestión en tres tipos: en la dirección de negocios, en el lugar de



trabajo, entendido como la unidad productiva y en la organización de la empresa en la que el trabajador labora.

En Alemania, la cogestión en la dirección de negocios, aplica a empresas que tienen más de 500 empleados y menos de 2000, los derechos de cogestión que tiene los trabajadores no son tantos en relación a los trabajadores que laboran en una empresa con más de 2000 personas. El órgano de cogestión es el consejo de vigilancia, que se encuentra formado por representantes de los trabajadores y de los dueños de la empresa o las empresas.

La cogestión en el lugar de trabajo o unidad productiva conlleva el derecho de los trabajadores a la información sobre los riesgos que conllevan el desempeño de sus funciones, sobre las actividades que debe realizar y las responsabilidades. El órgano de cogestión se denomina comité de empresa, mismo que se encarga de velar por que se respete y se cumpla la normativa de higiene y seguridad, acuerdos y contratos colectivos vigentes.

El último tipo de cogestión es la relativa a la organización de la empresa, los trabajadores tienen derecho a construir su entorno laboral, entendido como horarios y selección del personal.

No hay que confundir el comité de empresa asociación profesional dentro de una empresa que reconoce la Constitución de la República del Ecuador, como el institucionalizado en Alemania.

*El ámbito de constitución del comité de empresa es el centro de trabajo (Betrieb), entendido como una unidad productiva con organización específica y, por tanto, no la empresa (Unternehmen), salvo que, naturalmente, la empresa cuente con un único centro de trabajo, en cuyo caso, se convertirá en la unidad de imputación de la representación. Podrán, si así lo deciden los trabajadores del centro de trabajo, constituirse tantos comités de empresa como centros de trabajo posea la empresa. (Ruiz, 2001, pág. 68).*

En cuanto a la cogestión en la organización de la empresa, el trabajador tiene derecho a coparticipar en la conformación del lugar de trabajo, el proceso y el entorno laboral, como por ejemplo el horario de trabajo, la planificación y de personal, las directrices acerca de la selección de personal, las instituciones sociales de la empresa, el control del horario de trabajo y el rendimiento del personal. El consejo de empresa es el órgano de cogestión que funciona en la organización de empresa.

Otro sector de la doctrina menciona que no hay como fraccionar a la cogestión, siendo esta dinámica y responde a diversos factores en una sociedad.

*Es adecuado conceptualizar la cogestión sin hacer mención a una tipología o niveles de la misma de manera exclusiva, pues como toda institución jurídica responde a los cambios materiales que puedan presentarse en el ámbito social, y por ende conlleva al surgimiento de diversas modalidades siendo iluso intentar enumerarlas de modo taxativo. Por esto: se entiende por cogestión el manejo compartido y [o] la participación accionaria de los trabajadores en [la] empresa. Esta modalidad va desde únicamente la participación en la gerencia, hasta la apropiación accionaria de la empresa, pasando por diferentes niveles de asociación y de gestión gerencial. (Argenpress en Prades Espot & Bermúdez Abreu, 2006, pág. 296).*

Por lo anteriormente expuesto se puede inferir que la cogestión no es un órgano de administración total dentro de una empresa, sino, un órgano de control y de participación, pues brinda a los trabajadores la posibilidad de acceder a información y ser parte al momento de tomar decisiones.

La cogestión tuvo mucha relevancia no solo en las esferas académicas y políticas sino también dentro de la iglesia, que desarrolló la doctrina social, a través de sus encíclicas.

Es así que, la encíclica *Laborem Exercens*, de Juan Pablo II, de 14 de julio de 1981; hizo énfasis en la cogestión también llamada copropiedad de los medios de producción.

*Juan Pablo II recomienda enfáticamente el tan debatido sistema de “cogestión” económica. El párrafo más significativo al respecto es el siguiente: “...Son propuestas que se refieren a la copropiedad de los medios de trabajo, a la participación de los trabajadores en la gestión y/o en los beneficios de la empresa, al llamado “accionario” del trabajo y otras semejantes. Independientemente de la posibilidad de aplicación concreta de estas diversas propuestas, sigue siendo evidente que el reconocimiento de la justa posición del trabajo y del hombre del trabajo dentro del proceso productivo exige varias adaptaciones en el ámbito del mismo derecho a la propiedad de los medios de producción...” (Zanotti., 2010, pág. 1).*

### **1.3 Desarrollo del sindicalismo en el derecho ecuatoriano**

Para analizar el grado de desarrollo de las organizaciones de trabajadores antes de la conquista de los españoles, hay que dividir en dos momentos: antes del dominio de los Incas y durante el dominio de los Incas.

En el primer momento, el Dr. Gonzales Suarez, citado por Isabel Robalino, en relación al régimen de propiedad menciona: *“No se hallaba establecido entre los Caras el comunismo absorbente de los Incas y los individuos ejercían, indudablemente, el derecho de propiedad poseyendo sus bienes y legándolos a sus herederos”.* (Gonzales Suarez citado por Isabel Robalino, 1992). (Robalino, 1992, pág. 11).

De este primer momento no se tiene registros de organizaciones de trabajadores.

En cuanto al trabajo en la época Incaica, se distinguió el trabajo obligatorio del remunerado, este último era excepcional, como era el caso de la minas, mientras que el trabajo obligatorio se dio en la clase popular; el trabajo era generalizado, tanto hombres, mujeres, jóvenes y niños realizaban actividades laborales.

Como se puede ver, en esta época la organización o división del trabajo era muy precaria, lo que impidió la formación de movimientos de trabajadores, sin embargo, el primer registro de levantamientos se dan en contra de los mitimaes (colonos forzados, transportados a fuerza de lugares lejanos), estas protestas fueron fuertemente reprimidas por los Incas, *“sería esta quizá una primera manifestación solidaria de grupos oprimidos hacia la búsqueda de condiciones de vida en igualdad y dignidad”* (Robalino, 1992, pág. 23).

En la Colonia, las actividades económicas eran la minería, manufactura y principalmente la agricultura, a su vez la organización gremial de España se estableció en las ciudades recién formadas, los gremios no eran origen de una organización autónoma, sino de la imposición de la autoridad pues así se fijaban precios y había vigilancia del cumplimiento de los oficios.

En Quito, había varios oficios, el primer arancel para el oficio de herrería se plasmó en el acta de 16 de mayo de 1537.

*(...) la primera manifestación documentada de la presencia de una estructura gremial se encuentra en el Acta del Cabildo de Quito del 5 de mayo de 1550 que contiene la petición de los oficiales de sastrería y calcetería que apelaron del arancel para ellos fijado y reclaman por habérselas denegado dicha petición, amenazando con la suspensión de labores. (Robalino, 1992, pág. 37).*

Este es el primer acercamiento a lo que hoy conocemos como pliego de peticiones, en la que hay un representante de todos lo que pertenecen al gremio de los sastres y de los calceteros.

Los artesanos se agremiaron en defensa de los intereses de su clase, bajo el principio de solidaridad, cuidan los beneficios de su gremio y excluyen a las personas que se encuentran en estratos económicos inferiores como negros e indios.

Con la Independencia, se mantuvo la estructura de la colonia entre los trabajadores y empleadores, subsistían las mismas relaciones sociales, la mala repartición de la riqueza,

rivalidades y pocas posibilidades para trabajar, lo único que se modificó es la supresión de la esclavitud en 1851.

El Estado había adquirido una gran deuda pública, producto de la separación de la Gran Colombia y de las guerras de Independencia, por tal se mantiene la situación económica, pobreza general del país, comercio insipiente, falta de trabajo, falta de industrias, pero con la administración de García Moreno se logró mejorar esta situación y aumentar los ingresos fiscales, reducir tributos y se amortizó una parte de la deuda externa.

En el ámbito internacional, en 1864, en Londres se fundó la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT), también denominada la Internacional, es la primera organización sindical en el mundo, en 1866 la AIT, realiza el primer congreso, en donde los representantes de distintos países de los trabajadores se reunieron para tratar problemas de relevancia social. En Inglaterra en este mismo año, se fundó la primera sociedad de trabajadores que puede ser llamado propiamente sindicato, esta sociedad es el Trade Union Congress (TUC).

Posteriormente, en 1889 se funda la Segunda Internacional, que celebró su Primer Congreso en julio del mismo año, este congreso tuvo mucha relevancia a nivel internacional pues se declaró el 1° de mayo como Día del Trabajo, para conmemorar las huelgas realizadas por trabajadores en Chicago en 1886.

En cambio a nivel nacional, la primera huelga se registra en Guayaquil, en 1896 realizada por los carpinteros, años después los actores fueron los trabajadores de los ferrocarriles.

Para 1909, tiene lugar en Quito la primera reunión de obreros denominada "I Congreso de Obreros", promovida por "Sociedad Artística e Industrial del Pichincha"; los temas a tratar eran: lograr una organización real de los trabajadores que luche por el avance y mejora del trabajo y de sus intereses de clase. Producto de este Congreso se constituyó la Unión Ecuatoriana de Obreros, que está conformada por todos los obreros del Ecuador o gremios, organizaciones que se adhieran a ella, pero nunca llegó a tener vigencia.

El primer logro de estas organizaciones data de 1909, año en el que se expide la ley que reduce el horario de trabajo a 8 horas diarias. Las siguientes luchas son con la finalidad de ejecutar la ley y lograr un aumento de salarios.

En 1912, se crea la “Sociedad de Unión de Choferes de Ecuador”, los pioneros pertenecían a la rama de choferes y ciertos mecánicos, su finalidad era el mejoramiento de la situación tanto económica como social de sus miembros, esta sociedad llegó a tener muchos miembros pues fue el primer y único caso de sindicalización obligatoria, ya que fundó escuelas de capacitación y todas las personas que obtenían su título en estas escuelas se incorporaban de manera inmediata al sindicato.

A partir de 1910, la ideología anarquista y los principios socialistas fueron penetrando en el Ecuador.

En el ámbito internacional, en 1917 tiene lugar la Revolución Rusa, mismo que tuvo un fuerte impacto en el sector obrero a nivel mundial.

*(...) la revolución victoriosa de los obreros y campesinos rusos abrió la época de la revolución proletaria mundial. Ante la clase obrera de todos los países se plantea el dilema ineludible: morir junto con el capitalismo en putrefacción o por medio de la revolución y la dictadura del proletariado organizar su vida sobre principios comunistas, crear la nueva producción sin capitalistas, sin ganancias capitalistas ni explotación del trabajo. (Dimitrov, 1920, pág. 1).*

En el período de 1912-1922 el movimiento obrerista ecuatoriano va separándose del proyecto político del gobierno de turno, en su lugar, adopta una tendencia anarquista bajo la influencia de migrantes europeos que esparcieron en los movimientos obreros latinoamericanos el espíritu libertario.

*Esta fase corta de “redefiniciones políticas y sindicales” del movimiento de los trabajadores desarrolló algunas huelgas de importancia (1901: huelga solidaria de carpinteros con tipógrafos; entre 1906 y 1919 al menos ocho huelgas de los ferrocarrileros; hasta 1920 unas 19 huelgas en el país; la significativa huelga minera en Portovelo, en 1919); vio aflorar ideas socialistas, socialdemócratas y anarquistas; brindó el marco para el apareamiento de diversos periódicos (Bandera Roja, El Proletario, Alba Roja, etc.); y nuevas organizaciones obreristas, (Centro Socialista Ecuatoriano, Centro de Organización Sindicalista, Centro de Propaganda de las Ideas Libertarias, Centro Gremial Sindicalista, etc. (Paz y Miño, 1988, pág. 18)*

En 1919, se crea la Organización Internacional del Trabajo, OIT, como parte del Tratado de Versalles, documento con el que terminó la Primera Guerra Mundial, con esto se pretende reflejar que un elemento indispensable para alcanzar de manera permanente y global la paz, es necesario la justicia social.

Para el año 1920, a manos de la Confederación Obrera Ecuatoriana se lleva a cabo el “II Congreso de Obreros”, a este Congreso concurren en mayor medida artesanos y como resultado se tiene la creación de la Confederación Obrera Ecuatoriana que entre sus

principales demandas consta la creación de un Ministerio de Trabajo o en su defecto una Oficina de esta materia, la protección de los derechos de los trabajadores, que se cumpla el horario de trabajo, asistencia médica y el descanso obligatorio.

*La crisis económica provocada por la baja de exportaciones de cacao impacta duramente en los asalariados que, por las continuas devaluaciones de la moneda, enfrentan un continuo deterioro del valor adquisitivo de sus ingresos. En 1917 los operarios de sastrería y en 1919 los ferroviarios declaran una huelga que alcanza grandes proporciones y en 1920 los empleados de las farmacias de Guayaquil se declaran en paro. (Hurtado, 1974, pág. 65).*

En 1922, las emisiones fraudulentas de papel moneda, la devaluación de la moneda, lo que conlleva el alza de los precios de los productos, el empobrecimiento de las personas llevaron a una época crítica. Por estas razones, en octubre inician las revueltas laborales, empezando con los trabajadores de los ferrocarriles, que presentan un pliego de peticiones que fue negado en su totalidad por la compañía Quito-Guayaquil Railway Company, producto de la negación se produce una huelga a la que se adhirieron otros sindicatos guayaquileños.

El 8 de noviembre de 1922, obreros de la empresa “Luz y Fuerza de Guayaquil”, piden la aplicación de la Ley de 1916 en la que se estableció el horario de trabajo de 8 horas de trabajo, mejores salarios, mejores condiciones de trabajo, uniformes, transporte y estabilidad laboral, se une a estos reclamos la Confederación Obrera del Guayas, por los trabajadores del tranvía, de la cervecería, del agua potable.

Personajes importantes como José Vicente Trujillo, Carlos Puig, Víctor Emilio Estrada, asesoraron a la Confederación Obrera del Guayas.

La situación nacional presentaba algunos problemas económicos como, el subsidio a los propietarios de huertos cacaoteros, la explotación de los banqueros y los impuestos.

Se producen huelgas desde el 8 al 13 de noviembre, este último día se realiza una Asamblea Popular, en la que se designa un Comité Ejecutivo integrado por el Presidente de la Cámara de Comercio o un delegado de este, por un representante de Bancos de emisión y dos delegados de la Confederación Obrera del Guayas con sus asesores, no se llegó a ningún acuerdo social o económico a favor de los trabajadores. El 8 de noviembre se presentó un pliego de peticiones por los trabajadores de luz y fuerza; los trabajadores solicitaban el cumplimiento de las 8 horas de trabajo, pasajes para transportarse al lugar de trabajo, uniformes, aumento de salarios, entre otros.

El 15 de noviembre se realizaron manifestaciones en las que participaron alrededor de 10.000 personas; incluyendo niños y mujeres. La represión policial dejó un saldo de aproximadamente 1500 personas afectadas, el gobierno pensó que estaba reprimiendo el surgimiento de movimientos socialistas, no se le vio como realmente era, es decir, la lucha de los trabajadores por sus derechos, por sus intereses.

*Los trabajadores, por primera vez, en paro general que se produce en Guayaquil, en solidaridad de los reclamantes y exigencia de las medidas económicas señaladas, toman una acción política, dándole cuenta que la mera reivindicación no conducirá a una mejora efectiva, sino se toman al mismo tiempo las medidas político-económicas conducentes a remover las causas de la pobreza y explotación. (Robalino, 1992, págs. 96-97).*

*Después de 1922, el movimiento obrero ecuatoriano entró en una nueva etapa en la que además del avance de la manufactura y el régimen salarial, influyó decisivamente la implantación del Socialismo en la Unión Soviética u el agotamiento histórico de las corrientes obreristas como consecuencia del 15 de noviembre, determinando la necesidad de una conciencia proletaria segura, (Paz y Miño, 1988, pág. 19).*

Adicionalmente, Tamayo acerca de esta masacre menciona:

*Esta fecha es muy importante ya que marca el fin de un período de organización, toma de conciencia y afirmación de la identidad de los trabajadores, en el que se llevaron adelante varias acciones organizativas que darían lugar a dos congresos obreros nacionales. Período en el que a nivel regional y a escala nacional los artesanos, tanto de la Sierra como de la Costa, inspirados en la Doctrina Social de la Iglesia o en los socialismos, aunaron criterios y empezaron a exponer sus reivindicaciones al Estado, como la reducción de la jornada de trabajo a 8 horas diarias, el descanso dominical, la indemnización por accidentes de trabajo, la limitación de las importaciones, la baja de aranceles para instrumentos de trabajo y materia prima importados, educación obligatoria y becas para los hijos de los obreros, entre otros, que posteriormente alcanzarían legitimidad, adhesiones y se irían convirtiendo en leyes del país. (Tamayo, 2008, pág. 62).*

El 13 de septiembre de 1923 trabajadores de la Hacienda Leito fueron masacrados por la lucha de sus derechos, aumentos de salarios, reducción de cargas horarias de trabajo ya que muchas veces estas ascendían a 12 horas diarias. El administrador solicita el desalojo de los indígenas de los huasipungos, ante la negativa de ellos la fuerza pública refrenó violentamente esta manifestación.

El 9 de julio de 1925, es otra fecha muy importante pues se crea un instrumento para garantizar y hacer efectivas las normas que regulan el trabajo y las relaciones laborales, muchos autores consideran que después de esta fecha se logra la transformación de gremios en sindicatos modernos, el 13 de julio del mismo año se crea el Ministerio de Previsión Social y Trabajo.

Por primera vez, en la Constitución de 1929 se reconocen los derechos sociales, se regulan las relaciones de trabajo, se garantiza los derechos de agremiación y de huelga.

*En 1934, se declaran huelgas en la fábrica textil La Internacional, en las empresas de tranvías y electricidad, todas de Quito, y en la fábrica Industrial Algodonera de Ambato; cosa parecida sucede en Guayaquil con los trabajadores de aseo de calles y otros sindicatos y el año siguiente con los mineros de Portovelo. En sus pliegos de peticiones los trabajadores piden aumentos de salarios, ropa de trabajo, trato humano, provisión de herramientas, sobrepagos por trabajo nocturno, abolición del trabajo a destajo, cumplimiento de la jornada de 8 horas, descanso semanal, salario mínimo, regulación del trabajo de mujeres y niños, protección en caso de accidentes, contrato colectivo, atención médica. (Vallejo en Hurtado, 1974, pág. 68).*

*La década de los años 30 al 40 se caracteriza por el afianzamiento del Sindicalismo en su sentido moderno, a través del cual se expresa el Movimiento Obrero. Se caracteriza también por un conjunto de luchas obreras, de movimientos huelguísticos, que suceden al período de relativa tranquilidad del segundo quinquenio de la década anterior en la que se inicia la Legislación Laboral, y se dan constantes reclamos sobre las condiciones de vida de los trabajadores. La década que estudiamos ve nacer nuevas organizaciones laborales y culmina con la expedición del Código del Trabajo. (Robalino, 1992, pág. 109)*

En 1936, Miguel Ángel Zambrano, consultor del Ministerio de Previsión Social, Néstor Mogollón y Juan Oquendo; todos representantes del pensamiento socialista formularon el anteproyecto de Código del Trabajo, recopilando información relevantes de diversas legislaciones y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ya que en 1938 el proyecto de ley basado en el modelo de Código del Trabajo mexicano, sea discutido en Asamblea Constituyente para la posterior aprobación del Código del Trabajo del Ecuador y en este mismo año entra en vigencia.

Hasta aquella época se pueden distinguir cuatro corrientes que han influenciado el movimiento laboral.

**1. La liberal**, que subiste inspirada en el proceso democratizador abierto con la Revolución Alfariista, pero mediatizada ya por la manipulación oligárquica. La Confederación Obrera del Guayas ilustra esta posición;

**2. La obrerista**, expresada en las corrientes anarquista, anarco-sindicalista y socialdemócratas, que cuestionan el “poder” establecido sin fórmula de solución continúa para un proyecto clasista autónomo y que mantienen una presencia declinante. Se evidencia, al respecto la posición de la Federación de Trabajadores Regional del Ecuador (FTRE);

**3. La conservadora-ecclesial**, que mantiene preponderante influencia en la sierra y entre los maestros y operarios de taller, que enfrenta toda corriente opuesta al catolicismo y procura renacer el caduco espíritu gremial.

**4. La socialista**, que empieza a delinearse pujantemente en medio de las exigencias al gobierno efectuadas en el marco de la tradición “liberal”; a la “clase burguesa”, en el marco de las reivindicaciones “socialistas” y finalmente contra el propio régimen capitalista, en el marco de un “comunismo” incipiente e inspirado en la Gran Revolución Rusa. Estas exigencias se confunden, se compenetran y solo paulatinamente van clarificándose. (Paz y Miño, 1988, pág. 19)



Las centrales de trabajadores de mayor importancia en el Ecuador son: CEDOC, CEDOCUT, CTE, CEOSL. Actualmente, con el gobierno de turno se han conformado otras instituciones: CUT que representa a aproximadamente a 600 movimientos obreros; y, el Parlamento Laboral Ecuatoriano (PLR) que está integrada por la CETOSS, CSE, CEDOC-CLAT; y la Confederación de Trabajadores del Sector Público del Ecuador.

## CAPÍTULO II: SINDICATOS POR RAMA DE ACTIVIDAD

Los sindicatos por rama de actividad son aquellos que se conforman por trabajadores que desarrollan sus actividades laborales en la misma rama de industria pero en diferentes empresas.

En este capítulo se analizará a los sindicatos por rama de actividad y la pertinencia de su implementación en el Ecuador tomando en cuenta dos aspectos fundamentales, un estudio del sector societario en el país y de la relación entre el tamaño de una empresa con la existencia de un sindicato en la misma; y, la división de ramas de actividades desarrolladas por el CONADES y cotejarla con la diseñada por el INEC.

Para finalizar, es importante que en el presente capítulo se desarrolle la manera en la cual este tipo de institución de derecho laboral colectivo va a ser implementada en el país, considerando tanto sus requisitos de forma como de fondo.

### 2.1 Análisis del sector societario en el país

En cuanto a la producción, régimen económico y política económica que adopta el Ecuador, la Constitución de la República del Ecuador menciona:

*Art. 283.- El sistema económico es social y solidario; **reconoce al ser humano como sujeto y fin; propende a una relación dinámica y equilibrada entre sociedad, Estado y mercado, en armonía con la naturaleza**; y tiene por objetivo garantizar la producción y reproducción de las condiciones materiales e inmateriales que posibiliten el buen vivir. (Énfasis añadido)*

Con respecto al sistema económico del país el artículo antes citado, en su segundo inciso determina:

*(...) El sistema económico se integrará por las formas de organización económica **pública, privada, mixta, popular y solidaria**, y las demás que la Constitución determine. La*

*economía popular y solidaria se regulará de acuerdo con la ley e incluirá a los sectores cooperativistas, asociativos y comunitarios. (Énfasis añadido).*

El sector societario del Ecuador está segmentado en cuatro tipos de empresas que han sido constituidas bajo las leyes societarias vigentes en el país.

La clasificación de grande, mediana, pequeña y micro empresa se establece bajo ciertos criterios que han sido reglados mediante la expedición del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversión de 29 de diciembre de 2010, que dejó sin efecto la Resolución No. SC-INPA-UA-G-10-005 de 7 de diciembre de 2010, emitida por el Superintendente de Compañías.

El Libro II del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversión, da una definición y los parámetros para la clasificación de las empresas en micro, mediana y pequeña.

*Art. 53.- Definición y clasificación de las MIPYMES.- La micro, pequeña y mediana empresa es toda persona natural o jurídica que, como una unidad productiva, ejerce una actividad de producción, comercio y/o servicios y que cumple con el número de trabajadores y valor bruto de las ventas anuales, señalados para cada categoría, de conformidad con los rangos que se establecerán en el Reglamento de este Código.*

*En caso inconformidad de las variables aplicadas, el valor bruto de las ventas anuales prevalecerá sobre el número de trabajadores, para efectos de determinar la categoría de una empresa. Los artesanos que califiquen al criterio de micro, pequeña y mediana empresa recibirán los beneficios de este Código, previo el cumplimiento de los requerimientos y condiciones señaladas en el Reglamento.*

A su vez, el Reglamento a la estructura e institucionalidad de desarrollo productivo, de la inversión y de los mecanismos e instrumentos de fomento productivo, establecidos en el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, en el título I, desarrolla el contenido del art. 53 del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversión, detallando los rangos de los parámetros establecidos para la clasificación de las empresas.

*Art. 106.- Clasificación de las MIPYMES.- Para la definición de los programas de fomento y desarrollo empresarial a favor de las micro, pequeñas y medianas empresas, estas se considerarán de acuerdo a las categorías siguientes:*

*a.- Micro empresa: Es aquella unidad productiva que tiene entre 1 a 9 trabajadores y un valor de ventas o ingresos brutos anuales iguales o menores de cien mil (USD 100.000,00) dólares de los Estados Unidos de América;*

*b.- Pequeña empresa: Es aquella unidad de producción que tiene de 10 a 49 trabajadores y un valor de ventas o ingresos brutos anuales entre cien mil uno (USD 100.001,00) y un millón (US \$ 1000.000,00) dólares de los Estados Unidos de América.*

*c.- Mediana empresa: Es aquella unidad de producción que tiene de 50 a 199 trabajadores y un valor de ventas o ingresos brutos anuales entre un millón uno (USD 1.000.001,00) y cinco millones (USD 5000.000,00) de dólares de los Estados Unidos de América.*

*En caso de inconformidad frente a las variables aplicadas, se estará a lo señalado en el inciso segundo de artículo 43 del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversión.*

Una empresa catalogada como grande es aquella supera los criterios determinados para la mediana empresa, es decir, que tiene más de 200 trabajadores y un valor de ventas o ingresos brutos anuales mayores a cinco millones uno (USD 5000.000,01).

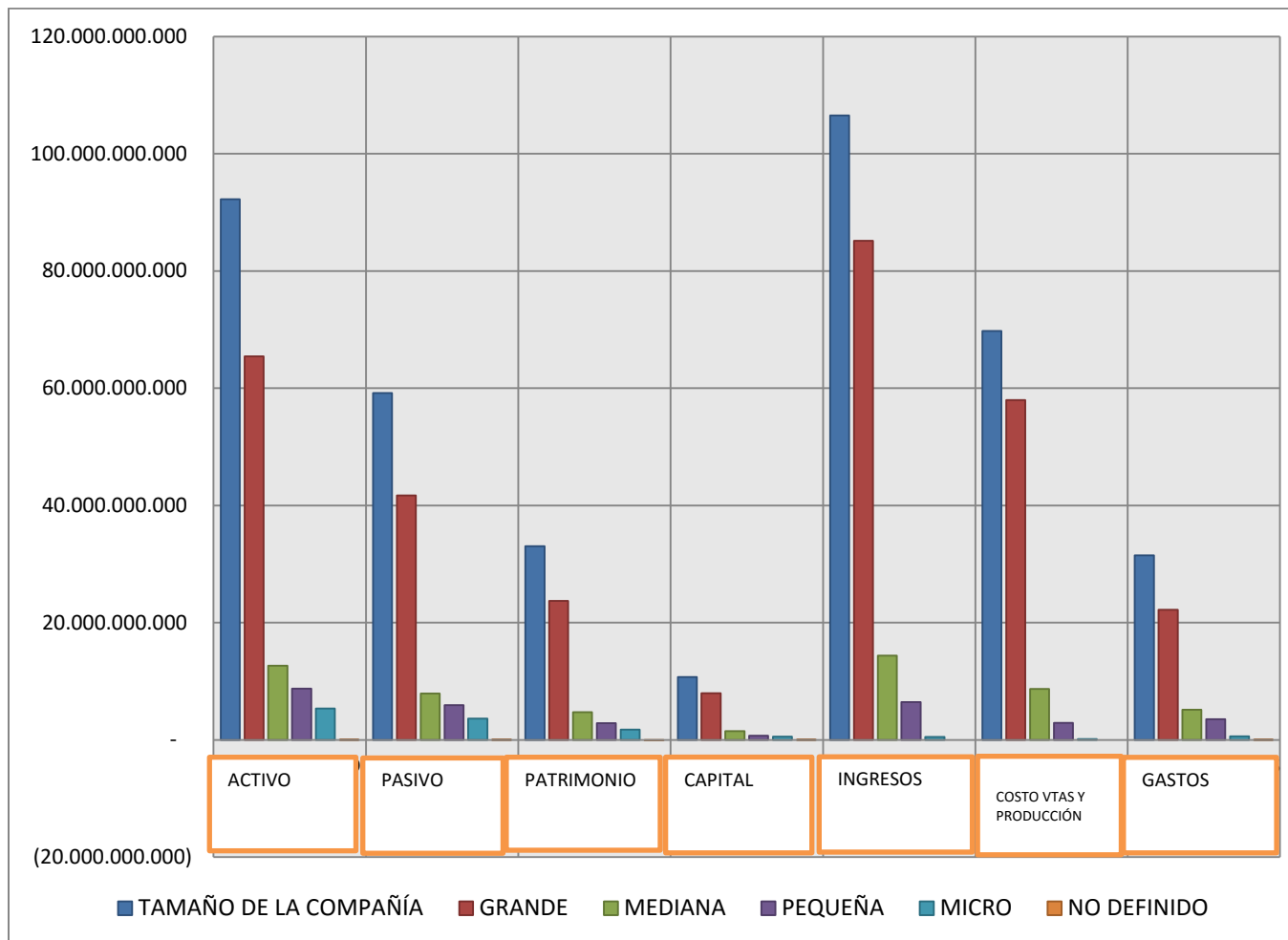
A continuación se muestra un cuadro estadístico sobre la cantidad de empresas existentes en el Ecuador, debidamente inscritas en la Superintendencia de Compañías y Valores, los activos, pasivos, patrimonio, ganancias y gastos en los que incurren dichas empresas.

<b>TAMAÑO / VARIABLES</b>	<b>1 ACTIVO</b>	<b>2 PASIVO</b>	<b>3 PATRIMONIO NETO</b>	<b>301 CAPITAL</b>	<b>41 INGRESOS DE ACTIVIDADES ORDINARIAS</b>	<b>51 COSTO DE VENTAS Y PRODUCCIÓN</b>	<b>52 GASTOS</b>	<b>NRO CIAS</b>
-------------------------------	---------------------	---------------------	----------------------------------	------------------------	----------------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------	---------------------

<b>TAMAÑO DE LA COMPAÑÍA</b>	<b>92.216.523.839</b>	<b>59.177.021.002</b>	<b>33.039.502.838</b>	<b>10.735.209.204</b>	<b>106.505.610.420</b>	<b>69.743.040.902</b>	<b>31.484.164.936</b>	<b>49.023</b>
GRANDE	65.436.248.576	41.725.284.183	23.710.964.392	7.972.921.796	85.132.475.187	58.003.723.865	22.187.829.475	2.587
MEDIANA	12.647.772.368	7.909.170.693	4.738.601.674	1.480.754.133	14.401.330.666	8.691.913.385	5.145.623.030	5.995
PEQUEÑA	8.759.805.940	5.914.402.793	2.845.403.147	737.939.720	6.458.211.430	2.895.888.952	3.554.873.118	15.067
MICRO	5.372.123.880	3.627.190.825	1.744.933.055	543.450.138	513.593.779	151.514.700	595.737.793	25.372
NO DEFINIDO	573.076	972.507	(399.431)	143.418	(642)	-	101.519	2

Fuente: Base de Datos Superintendencia de Compañías y Valores.

Elaboración: Intendencia Nacional de Gestión Estratégica, Dirección de Investigación y Estudios.



Fuente: Base de Datos Superintendencia de Compañías y Valores.

Elaboración: Intendencia Nacional de Gestión Estratégica, Dirección de Investigación y Estudios.

Estudiar la estructura societaria en el Ecuador es necesario ya que existe una relación entre el tamaño de la empresa y la existencia de sindicatos en dicha empresa.

Los requisitos actuales para constituir un sindicato en relación al número de trabajadores necesarios es de treinta, quedando fuera de esta posibilidad los trabajadores que desempeñan sus labores en micro y en algunas pequeñas empresas. Esto conlleva una gran problemática puesto que el total de empresas bajo el control y supervisión de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros es de 49.023, dentro de este número 25.372, que representa el 51,73% corresponde a micro empresas, en las que el máximo de trabajadores que laboran es nueve, y 15.067 que representa el 30,74% se encasillan en la clasificación de pequeña empresa, en la que el número de trabajadores permitidos es de diez a cuarenta y nueve, con esto se deduce que un porcentaje de pequeñas empresas no cumple el mínimo de trabajadores requerido para la constitución de un sindicato.

Según las estadísticas, en Ecuador la tendencia empresarial se orienta a constituir empresas y micro empresas, puesto que se puede considerar como el modelo empresarial más eficiente o porque así los empleadores limitan el número de trabajadores, restringiendo la posible creación de un sindicato de empresa. Cuanto mayor sea el número de trabajadores en una empresa, es más probable que esa empresa tenga al menos un sindicato.

La primera Encuesta Nacional de Participación Ciudadana SENPLADES-INEC (ENPC-2008), inquirió sobre la participación asociativa y arrojó como resultado que en el Ecuador, en el 2008, la tasa de sindicalización era del 4,15%, mientras que en el 2012, este porcentaje decreció y llegó a 3,98%.

Del análisis antes realizado, se desprende la relevancia que tiene la implementación de sindicatos por rama de actividad en el Ecuador, para fomentar y permitir que muchos trabajadores pertenecientes a micro y pequeñas empresas, que representan el 82,47% del sector empresarial del país puedan ejercer derechos constitucionalmente reconocidos como el derecho de asociación en materia laboral; pues el requisito legal para la constitución de sindicatos por empresa es de mínimo de 30 trabajadores, esto limita y excluye claramente el ejercicio del derechos laborales a un alto número de trabajadores.

Adicionalmente, si por un momento, dejamos a un lado, la limitación del número de trabajadores que se necesita para formar un sindicato y todas las empresas constituyeran uno esto produciría caos y muchos conflictos de intereses.

*Por ejemplo, en el sector bananero hay alrededor de 6.000 productores, de los cuales, al menos 500 tienen más de treinta trabajadores, con lo cual deberían organizar 500 sindicatos de empresa. O en el sector florícola, donde oficialmente se habla de más de quinientas empresas, se deberían formar quinientos sindicatos. O sea, que es inviable y produciría un caos en casos de conflictos laborales que requirieran la intervención oficial. (Harari, 2011, pág. 1).*

Tomando en cuenta la realidad empresarial ecuatoriana resulta importante implementar un cambio en la legislación laboral, para hacer viable la agrupación de trabajadores por rama de actividad o industria; para que las necesidades de cada industria se visualicen y sería más factible que los directamente afectados por ciertas falencias en las condiciones de trabajo de su rama de actividad formulen las posibles soluciones o propuestas destinadas a mejorar y hacer más productiva la rama en la que se desarrollan.

## **2.2 División de las ramas de actividad realizadas por el CONADES**

El Consejo Nacional de Salarios (CONADES), en conjunto con comisiones organizadas de manera tripartita, por el Estado, sector empresarial y sector trabajador realizaron una agrupación de las comisiones sectoriales por rama de actividad en concordancia con la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU).

Mediante Acuerdo Ministerial N° 117 de 22 de julio de 2010, se expide las Agrupaciones por Ramas de Actividades Sectoriales.

Las 22 ramas de actividad vigentes son:

1. AGRICULTURA Y PLANTACIONES.
2. PRODUCCION PECUARIA.
3. PESCA, ACUACULTURA Y MARICULTURA.
4. MINAS, CANTERAS Y YACIMIENTOS.
5. TRANSFORMACION DE ALIMENTOS (INCLUYE AGROINDUSTRIA).
6. PRODUCTOS INDUSTRIALES, FARMACEUTICOS Y QUIMICOS.
7. PRODUCCION INDUSTRIAL DE BEBIDAS Y TABACOS.
8. METALMECANICA.
9. ARTESANIAS.
10. PRODUCTOS TEXTILES, CUERO Y CALZADO.
11. VEHICULOS, AUTOMOTORES, CARROCERIAS Y SUS PARTES.
12. TECNOLOGIA: HARDWARE Y SOFTWARE (INCLUYE TICS).
13. ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA.
14. CONSTRUCCION.
15. COMERCIALIZACION Y VENTA DE PRODUCTOS.
16. TURISMO Y ALIMENTACION.

17. TRANSPORTE Y LOGISTICA.
18. SERVICIOS FINANCIEROS.
19. ACTIVIDADES TIPO SERVICIOS.
20. ENSEÑANZA.
21. ACTIVIDADES DE SALUD.
22. ACTIVIDADES COMUNITARIAS.

Las 22 comisiones sectoriales, estarán compuestas por representantes de empleador, del trabajador y del Ministerio del Trabajo, el fin principal por el cual se reúnen estas comisiones es para la fijación de salarios básicos para cada rama.

El artículo 7 de este Acuerdo Ministerial menciona la estructura de las comisiones sectoriales.

*Art. 7.- De la integración de las comisiones sectoriales.- Cada comisión sectorial estará integrada de la siguiente manera:*

- a) Un Vocal nombrado por el Ministro de Relaciones Laborales, quien la presidirá y realizará las convocatorias a las reuniones, así como a la supervisión en la elaboración por parte del Secretario de actas, informes y resoluciones adoptadas;*
- b) Un Vocal nombrado por las centrales sindicales legalmente reconocidas, en representación de los trabajadores; y,*
- c) Un Vocal nombrado por las cámaras de la producción, en representación de los empleadores.*

Actualmente, el CONADES ha sido reemplazado por el Consejo Nacional del Trabajo y Salarios.

Mediante Acuerdo Ministerial 240 de 6 de noviembre de 2015 se expidió las Normas para la Organización del Consejo Nacional del Trabajo y Salarios, en su artículo 4 esboza la definición de este órgano, a su vez, el artículo 7 menciona la estructura y conformación del mismo.

*Art. 4.- Definición.- El Consejo Nacional del Trabajo y Salarios es el órgano tripartito de carácter consultivo y técnico del Ministerio del Trabajo, que tendrá a su cargo el diálogo social sobre políticas del trabajo y empleo, así como también sobre la fijación de las remuneraciones.*

*Art. 7.- De la conformación.- El Consejo Nacional del Trabajo y Salarios está integrado por los siguientes miembros:*

- a) El Ministro del Trabajo o por delegación el Viceministro de Trabajo y Empleo, quien lo presidirá;*
- b) Dos representantes de las organizaciones de empleadores -confederaciones o federaciones - legalmente reconocidas, conforme lo establecido en el artículo 10 de este Acuerdo; y,*
- c) Dos representantes de las organizaciones más representativas de las personas trabajadoras a nivel nacional, legalmente reconocidas, conforme lo establecido en el artículo 10 y en la Disposición General Cuarta de este Acuerdo.*



*Art. 10.- De la convocatoria a elección de representantes.- En el mes de enero del año que corresponda, el Ministerio del Trabajo considerando la naturaleza y ámbito de representación nacional del Consejo Nacional del Trabajo y Salarios- convocará, por separado, a las confederaciones y federaciones de empleadores, así como a las centrales, confederaciones, frentes y/o uniones de personas trabajadoras más representativas de ámbito nacional legalmente reconocidas como tales del sector público y privado para que por intermedio de un elector designado por cada una de ellas procedan a la elección de los representantes titulares y sus suplentes ante el Consejo Nacional del Trabajo y Salarios, respectivamente.*

*CUARTA.- La referencia a las organizaciones de trabajadores “más representativas” a las que se hace mención en el artículo 10 del presente Acuerdo Ministerial, corresponde actualmente – considerando su naturaleza de representación nacional- a: la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), al Parlamento Laboral Ecuatoriano (PLE), a la Confederación de Trabajadores del Sector Público del Ecuador (CTSPE), al Frente Unitario de Trabajadores (FUT) y a aquellas organizaciones similares de ámbito nacional que en el futuro sean reconocidas como tales, de conformidad con la ley.*

El Ministerio del Trabajo en su página web, en cuanto a las 77 reuniones que se llevaron a cabo durante el 2014 para fijar el salario para el 2015, menciona que:

*Desde abril a octubre de 2014, en las Comisiones Sectoriales, se analizó y acordó unánimemente fijar las remuneraciones mínimas en 11 comisiones y en 6 se alcanzaron acuerdos a través de mayoría. En noviembre, el informe de Comisiones Sectoriales se remitió al CONADES para su análisis y aprobación. En este seno se aprobó lo actuado en dichas comisiones y se acordó unánimemente la fijación de la remuneración mínima en las 4 comisiones restantes. (Ministerio del Trabajo, 2015).*

A sí mismo, para la fijación de salario básico unificado, únicamente se llegó a un acuerdo en 13 de las 22 comisiones, se acordó un incremento del 3,2% en relación al salario del 2015. En las comisiones restantes, al no existir consenso fueron aprobadas directamente por el Ministro del Trabajo, el Código de Trabajo sobre este tema determina:

*Art. 118... Respecto de la fijación de remuneraciones, si el Consejo Nacional del Trabajo y Salarios no adoptare una resolución por consenso en la reunión que convocada para el efecto, se auto convocará para una nueva reunión que tendrá lugar a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes; si aún en ella no se llegare al consenso, el Ministro del Trabajo los fijará en un porcentaje de incremento equivalente al índice de precios al consumidor proyectado, establecido por la entidad pública autorizada para el efecto(....).*

Una vez desarrollada la clasificación realizada por el CONADES, se expone la clasificación realizada por el INEC en 2012 de los 22 tipos de Rama de Actividad Económica, hay que definir ciertos conceptos, tales como qué se considera por rama de actividad y qué es actividad económica.

*Rama de actividad.- Es la actividad económica, que permite clasificar al establecimiento donde trabaja o trabajó la persona dentro de un sector de la economía, según la clase de bienes o servicios que produce. Se trata de una característica de los establecimientos*

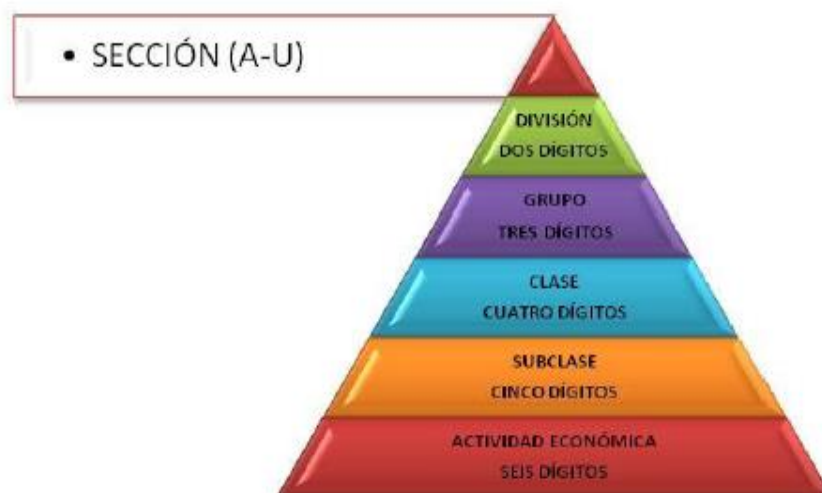
*definida por las actividades de la empresa o negocio.* (INEC, Metodología para la medición del empleo en Ecuador, 2014, pág. 17).

*Actividad Económica: Es aquella actividad dirigida a la producción de bienes y servicios, al comercio y otras actividades conexas destinadas al mercado, al trueque o al autoconsumo. De las actividades del autoconsumo quedan explícitamente excluidas las tareas domésticas propiamente dichas, tales como: cocción de alimentos, lavado de ropa, limpieza de la casa, etc.* (INEC, Metodología para la medición del empleo en Ecuador, 2014, pág. 14).

Esta clasificación de ramas de actividad económica se basa en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU Revisión 4.0) de las Naciones Unidas, su finalidad es que dentro de un sector de la economía se desarrolle una clasificación de actividades de producción que dependerá de la principal actividad económica.

La clasificación Nacional de Actividades Económicas, se implementa bajo una estructura piramidal, es decir, jerárquica según los niveles de la economía.

*Las categorías del nivel superior de la clasificación se denominan secciones, que son categorías identificadas por un código alfabético (A-U). Enseguida se ubican en categorías cada vez más detalladas, identificadas por un código numérico: dos dígitos para las Divisiones; tres dígitos para los Grupos; cuatro dígitos para las Clases; cinco dígitos para las Subclases; y, seis dígitos para la actividad económica al nivel más desagregado.* (INEC, Clasificación Nacional de Actividades Económicas, 2012, pág. 13).



**Fuente: INEC, Clasificación Nacional de Actividades Económicas, 2014.**

#### **Estructura por Secciones:**

A. AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA.

- B. EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS.
- C. INDUSTRIAS MANUFACTURERAS.
- D. SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO.
- E. DISTRIBUCIÓN DE AGUA; ALCANTARILLADO, GESTIÓN DE DESECHOS Y ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO.
- F. CONSTRUCCIÓN.
- G. COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES Y MOTOCICLETAS.
- H. TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO.
- I. ACTIVIDADES DE ALOJAMIENTO Y DE SERVICIO DE COMIDAS.
- J. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.
- K. ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS.
- L. ACTIVIDADES INMOBILIARIAS.
- M. ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS.
- N. ACTIVIDADES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y DE APOYO.
- O. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; PLANES DE SEGURIDAD SOCIAL DE AFILIACIÓN OBLIGATORIA.
- P. ENSEÑANZA.
- Q. ACTIVIDADES DE ATENCIÓN DE LA SALUD HUMANA Y DE ASISTENCIA SOCIAL.
- R. ARTES, ENTRETENIMIENTO Y RECREACIÓN.
- S. OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS.
- T. ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES; ACTIVIDADES NO DIFERENCIADAS DE LOS HOGARES COMO PRODUCTORES DE BIENES Y SERVICIOS PARA USO PROPIO.
- U. ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ÓRGANOS EXTRATERRITORIALES.

### **2.3 Requisitos para la constitución de sindicatos**

El principio de libertad sindical se traduce en la posibilidad que tienen los trabajadores de agruparse para luchar por los intereses de clase, sin necesidad de autorización previa.

Este principio está recogido en la Constitución de la República del Ecuador, en el Código del Trabajo; y, en Convenios de la OIT, ratificados por el Ecuador.

El Estado ecuatoriano debe implementar normas internas que faciliten la creación de las organizaciones de trabajadores, debe ajustar las condiciones nacionales para fomentar el dialogo y consensos entre trabajadores y empleadores.

Adicionalmente, es importante recordar el principio consagrado en la Declaración de Filadelfia, que menciona que la libertad de expresión y de asociación de los trabajadores es esencial para el progreso constante de una sociedad, es por tal razón que los estados deben adecuar mecanismos tendientes a la protección de las organizaciones laborales, como de sus miembros y erradicar cualquier acto de discriminación que menoscabe la libertad sindical y la relación con su respectivo empleo.

Los trabajadores sin distinción alguna gozan del derecho a asociarse y formar las asociaciones o sindicatos que consideren necesarios, así como afiliarse o desafiliarse de ellos libremente, con observancia a la normativa y a sus propios estatutos.

La doctrina generalmente aceptada clasifica a los requisitos para conformar un sindicato en: requisitos de fondo y de forma.

### **2.3.1 Requisitos de fondo**

También son conocidos como requisitos sustanciales, puesto que hacen referencia a las personas que lo conforman y al objeto que persigue.

#### **2.3.1.1 Elemento personal**

En relación con el elemento personal hay dos temas a analizar: ¿Quiénes pueden pertenecer?, y; ¿con qué calidad?

#### **¿Quiénes pueden pertenecer?**

El derecho a la libertad de asociación es un derecho constitucional y legalmente protegido y reconocido no solo en la normativa nacional, sino también en instrumentos internacionales; lo pueden ejercer todos los trabajadores, sin embargo, existen ciertas limitaciones; tales como: capacidad, nacionalidad, edad, número mínimo de trabajadores requeridos, entre otros.

**Capacidad:** En cuanto a la capacidad, todos los trabajadores que vayan a conformar el sindicato deben ser mayores de quince años, de acuerdo a la normativa nacional.

El artículo 134 del Código del Trabajo y el 82 del Código de la Niñez y Adolescencia, respectivamente, disponen:

*Art. 134.- Prohibición del trabajo de niños, niñas y adolescentes.- Prohíbese toda clase de trabajo, por cuenta ajena, a los niños, niñas y adolescentes menores de quince años...*

*Art. 82.- Edad mínima para el trabajo.- Se fija en quince años la edad mínima para todo tipo de trabajo, incluido el servicio doméstico, con las salvedades previstas en este Código, más leyes e instrumentos internacionales con fuerza legal en el país.*

Así como también, la normativa detallada fija en quince años, la capacidad civil para celebrar contratos de trabajo.

*Art. 35 Código del Trabajo.- Quienes pueden contratar.- Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal*

*para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración.*

*Art. 65 del Código de la Niñez y Adolescencia.- Validez de los actos jurídicos.- La capacidad jurídica respecto a los actos celebrados por niños, niñas y adolescentes se estará a lo previsto en el Código Civil, a excepción de los siguientes casos:*

*2. Las personas que han cumplido quince años, además, tienen capacidad legal para celebrar contratos de trabajo según las normas del presente Código.*

**Nacionalidad:** Con respecto a la nacionalidad no existe ninguna limitación legal al respecto.

**Número:** En cuanto al número necesario de trabajadores que estén dispuestos a formar un sindicato, la normativa laboral exige un mínimo de 30 trabajadores.

### **¿Con qué calidad?**

La calidad hace referencia a que las personas que deseen agruparse para conformar asociaciones o sindicatos deben ser trabajadores, es decir, que presten sus servicios profesionales y lícitos a un empleador; que exista relación jurídica laboral entre el trabajador y el empleador.

El Código del Trabajo, en el artículo 9, recoge la definición de trabajador:

“Art. 9.- Concepto de trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.”

Adicionalmente, los trabajadores que van a constituir el sindicato deben:

*(...) prestar sus servicios en la respectiva empresa si es que se trata de un sindicato de empresa, o dedicarse habitualmente a la profesión o gremial, o laborar en el sector de la industria, comercio, agricultura o servicios al que corresponde el sindicato industrial de acuerdo con la terminología que hemos preferido. (Trujillo J. C., Derecho del Trabajo, 1979, pág. 121)*

#### **2.3.1.2 Elemento objetivo**

Se refiere al objeto y la finalidad que persiguen los sindicatos y las organizaciones laborales.

En palabras de Barajas, el objeto de los sindicatos es:

*(...)Mejorar las condiciones de vida de sus agremiados, como finalidad económica; por otro lado, la defensa de los intereses individuales de sus asociados, ostentar su representación ante el patrón o ante las autoridades; realizar cualquier clase de propaganda para atraer mayor número de afiliados a la agrupación; sustentar una ideología sindical definida que pueda tener o no matices políticos, en cuanto se busque la transformación del orden*

*público o se ampare en la justicia social; o pueden pretenderse finalidades especiales dentro de una rama profesional (...)* (Barajas, 1984, págs. 11-12).

Los fines específicos que persiguen los sindicatos están taxativamente enlistados en el art. 441 del Código del Trabajo, siendo estos:

*(...) 1. La capacitación profesional; 2. La cultura y educación de carácter general o aplicada a la correspondiente rama del trabajo; 3. El apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro; y, 4. Los demás que entrañen el mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de los intereses de su clase.*

De la norma antes mencionada, se deduce que existen fines no esenciales y fines específicos de las asociaciones profesionales.

Se tiene como fines no esenciales los prescritos en los numerales 1, 2 y 3 del artículo 441, puesto que si las organizaciones no persiguen simultáneamente la defensa de los intereses de clase o el mejoramiento económico o social de los trabajadores no se estaría hablando de una asociación de trabajadores protegida por el derecho laboral.

El objeto que tienen los sindicatos es similar, independientemente del tipo de sindicato o del país en el que estos ejerzan sus funciones, el objetivo primordial es la lucha por los intereses de clase, constituyendo el numeral 4 del artículo 411 el fin específico que buscan las asociaciones profesionales.

En palabras del profesor Julio César Trujillo,

*En todo caso no es la defensa de intereses y derechos de sus miembros lo que caracteriza a los sindicatos en general, ni a los sindicatos ecuatorianos en particular, sino la defensa de los de la clase trabajadora, y asimismo no es sólo el mejoramiento económico y social de sus afiliados sino el de todos los trabajadores, su finalidad característica y sin la cual dejarían de ser sindicatos.* (Trujillo J. C., Derecho del Trabajo, 1979, pág. 99).

### **2.3.2 Requisitos de forma**

Son aquellos vinculados con las formalidades que la ley establece para que los sindicatos o asociaciones puedan adquirir personería jurídica.

#### **2.3.2.1 Inscripción**

Es esencial para la validez y la viabilidad jurídica de las asociaciones, la inscripción en el Registro de Organizaciones de la Dirección General del Trabajo.

El Ministerio del Trabajo, por intermedio de la Dirección de Organizaciones Laborales regula los procesos para el registro y funcionamiento de las organizaciones laborales.

### 2.3.2.2 Documentación

Para el registro es importante que se remita cierta documentación detallada en el artículo 443 del Código del Trabajo, y en el Acuerdo Ministerial 130 de 21 de agosto de 2013, que se estudiará posteriormente.

*Art. 443.- Requisitos para la constitución de asociaciones profesionales o sindicatos.- Para los efectos contemplados en el artículo anterior los fundadores, en número no menor de treinta al tratarse de trabajadores, o de tres al tratarse de empleadores, deben remitir al Ministerio de Trabajo y Empleo, en papel simple, los siguientes documentos:*

- 1- Copia del acta constitutiva con las firmas autógrafas de los concurrentes. Los que no supieren firmar dejarán impresa la huella digital.**

Para la constitución de un sindicato es importante que los trabajadores interesados se reúnan en Asamblea General Constituyente, a la cual asisten todos los trabajadores que tienen la voluntad de conformar un sindicato; de la cual se levanta un acta constitutiva. La ley no establece requisitos de la forma en que se lleve a cabo esta Asamblea.

El fallo emitido por el Juzgado Quinto de Trabajo de Pichincha, de 8 de marzo de 2012, en el caso Guiseppe Alejandro Zambonino Campoverde en contra de la empresa Andes Petroleum Ecuador Cía. Ltda., cita al Dr. Julio César Trujillo:

*Entre los requisitos de forma hace referencia al requisito de la "Asamblea General Constituyente" y sobre ésta indica: "Este acto jurídico por el que deciden constituir el sindicato debe expresarse en una reunión de todos los trabajadores u empleadores que deseen constituirlo y esta reunión recibe el nombre de "asamblea general para constituir un sindicato". La ley no precisa cómo y qué ha de hacer esta asamblea general pero tácitamente dispone que ha de nominar una directiva provisional que dirija las deliberaciones y realice las diligencias y gestiones necesarias para la legal constitución del sindicato; la misma asamblea ha de decidir si se constituye o no el sindicato y, de pronunciarse por la constitución se levantará "un acta constitutiva", esta será firmada por todos los concurrentes. (Gaceta Judicial. Año CXIII. Serie XVIII, No. 13. Página 5577).*

Una vez que se lleve a cabo la Asamblea General se debe notificar al inspector de trabajo, este acto de notificación a la autoridad competente surte un efecto importante:

*El primer acto oficial de la directiva provisional será notificar al Inspector de Trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir el sindicato, ya que desde el momento que el Inspector de Trabajo recibe la notificación todos los trabajadores gozan de la inamovilidad en sus empleos y, de acuerdo al art. 448 del Código del Trabajo, el empleador no podrá desahuciar ni despedir del trabajo salvo por las causas previstas en el art. 171 y previo el visto bueno. Si es que los trabajadores dejaren de notificar de estos particulares al Inspector de Trabajo, ello no sería óbice para continuar con los trámites para constituir el sindicato, pero los trabajadores no gozarían de la inamovilidad antedicha. La notificación*

*debe hacerse por escrito a fin de que el Inspector de Trabajo a su vez, pueda poner en conocimiento del hecho al empleador, lo que hará en las veinticuatro horas subsiguientes; pero la garantía de la inamovilidad comienza a regir no desde que el empleador se ha informado, sino desde el momento en que se lo notifica al Inspector de Trabajo; en consecuencia el empleador no puede excusarse alegando no haber conocido la notificación del Inspector de Trabajo o no haberla recibido dentro de las veinticuatro horas. Cuando hay peligro de represalias del empleador se acostumbra a invitar al Inspector del Trabajo a la asamblea general constituyente y notificarle, por tanto en el mismo acto (...). (Gaceta Judicial. Año CXIII. Serie XVIII, No. 13. Página 5577).*

## **2. Dos copias del acta determinada en el ordinal anterior, autenticadas por el secretario de la directiva provisional**

Al acta constitutiva se la define como:

*(...) la primera acta de asociación la cual deja constancia de la constitución de la asociación, se deberá hacer constar necesariamente: lugar, fecha de la reunión, el orden del día, el número de concurrentes con sus nombres y apellidos, las mociones presentadas; la designación de la persona que va a presidir la reunión así como de un secretario, el nombramiento de la directiva provisional y algo importante que se debe tomar en cuenta y establecer en el acta el nombre que tomará la asociación. (López, 2013, pág. 31).*

## **3. Tres ejemplares de los estatutos del sindicato o asociación profesional, autenticados asimismo por el secretario de la directiva provisional, con determinación de las sesiones en que se los haya discutido y aprobado.**

Un aspecto fundamental dentro del proceso de creación de sindicatos es la elaboración de los estatutos, pues es la manifestación de los principios de libertad, independencia, democracia y con mayor énfasis el principio de autonomía que están presentes en la base de todo sindicato.

Estos principios son esenciales se materializan mediante la redacción de los estatutos, puesto que se abren espacios para el dialogo y la participación de cada uno de los miembros del sindicato, es la mejor opción para fortalecer el sentimiento de clase, y hace que los trabajadores se sientan identificados con el sindicato que los representa, y se traduce en su instrumento de lucha.

El Convenio 87 de la OIT, en su artículo 3 numeral 1 establece:

*“1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.”*



Según Ferrara, citado por Vjekoslav Darlíc, el estatuto es el “*Ordenamiento constitucional de la asociación, esto es el conjunto de normas que regulan de modo abstracto y para el futuro la estructura interna de la asociación, el funcionamiento y la actividad externa*” (Darlíc, 2004, pág. 17).

Los estatutos constituyen un elemento indispensable al momento de la creación del sindicato puesto que en él incluye el régimen jurídico en que el que se basará el sindicato.

El Art. 447 determina los elementos que deben tener los estatutos, estos son:

- Denominación social y domicilio de la asociación profesional o sindicato;
- Representación legal del mismo;
- Forma de organizar la directiva, con determinación del número, denominación, período, deberes y atribuciones de sus miembros, requisitos para ser elegidos, causales y procedimientos de remoción.
- Obligaciones y derechos de los afiliados;
- Condiciones para la admisión de nuevos socios;
- Procedimiento para la fijación de cuotas o contribuciones ordinarias y extraordinarias, forma de pago y determinación del objeto de las primeras;
- Sanciones disciplinarias, motivos y procedimientos de expulsión con audiencia, en todo caso, del o de los inculcados. Se garantiza el ingreso de todos los trabajadores a las respectivas organizaciones laborales y su permanencia en ellas. La exclusión de dichas organizaciones tendrá apelación por parte del trabajador ya sea ante el respectivo inspector de trabajo o ante el órgano interno que los sindicatos hayan previsto en el estatuto.
- Frecuencia mínima de las reuniones ordinarias de la asamblea general y requisitos para convocar a reuniones ordinarias y extraordinarias.
- Fondos sindicales, bienes, su adquisición, administración y enajenación, reglas para la expedición y ejecución del presupuesto y presentación de cuentas;
- Prohibición al sindicato o asociación profesional de intervenir en actos de política partidista o religiosa, y de obligar a sus miembros a intervenir en ellos;
- Casos de extinción del sindicato o asociación profesional y modo de efectuar su liquidación; y,
- Las demás que determinen las leyes pertinentes o lo que resuelva la asamblea.

Un punto importante que desarrollan los estatutos es la forma de organizar la directiva, en cuanto a esto, el artículo 449 del Código de Trabajo establece que los miembros de la

directiva deben ser trabajadores que pertenezcan a la empresa en la que laboran, mas no trabajadores miembros del sindicato, esto da apertura para que miembros de la directiva puedan ser empleadores, tergiversando la esencia misma del sindicato, y limitando el fin primordial que persiguen, es decir, la lucha por mejorar las condiciones laborales y la protección de los derechos de los trabajadores.

*Art. 449.- Integración de las directivas.- Las directivas de las asociaciones de trabajadores, de cualquier índole que sean, deberán estar integradas únicamente por trabajadores propios de la empresa a la cual pertenezcan, aun cuando se trate de cargos de secretarios, síndicos o cualquier otro que signifique dirección de la organización.*

Otro aspecto a desarrollar, es el proceso de discusión y aprobación de estatutos, pues hay que recordar que los estatutos constituyen una fuente del derecho colectivo que no es creado por el Estado, sino por los trabajadores y aprobado en asamblea general.

El artículo 453 del Código de Trabajo determina:

*El proceso de discusión y aprobación de los estatutos de una organización de trabajadores y de designación de la primera directiva no podrá durar más de treinta días contados desde la fecha en que se hubiere verificado la notificación al inspector de trabajo, salvo el caso de que el Ministerio de Trabajo y Empleo no hubiere procedido al registro de los estatutos dentro de este plazo. Si esto sucediere, el tiempo de protección se extenderá hasta cinco días después de aquel en que se aprueben los estatutos.*

Una vez aprobados los estatutos por parte de los trabajadores, la directiva provisional del sindicato debe registrarlos, para el efecto, hay que remitir al Ministerio del Ramo para la inscripción en el libro correspondiente de la Dirección General del Trabajo, según lo dispuesto en el artículo 456 de la misma normativa.

**4. Nómina de la directiva provisional, por duplicado, con indicación de la nacionalidad, sexo, profesión, oficio o especialidad, lugar o centro del trabajo y domicilio de cada uno de ellos; y,**

**5. Nómina de todos los que se hubieren incorporado al sindicato, asociación profesional o comité de empresa, con posterioridad a la asamblea general reunida para constituirlos, con especificación del lugar de su residencia, la profesión, oficio o especialidad y el lugar de trabajo de los integrantes.**

A parte de los documentos antes detallados, se debe presentar ante el ministerio del ramo los documentos que constan en el Reglamento de Organizaciones Laborales emitido el 21 de agosto de 2013, mediante Acuerdo Ministerial 130. Estos requisitos son:

- Petición dirigida al señor Ministro de Relaciones Laborales, firmada por el Secretario General de la Directiva Provisional, con el auspicio de un abogado patrocinador (opcional) donde conste para notificaciones: casillero judicial, dirección domiciliaria, dirección electrónica (e-mail).
- Copias legibles de las cédulas de todos los socios fundadores presentes a la constitución de la organización.
- Notificación al Inspector de Trabajo con la razón de notificación al empleador.

El artículo 3 del Reglamento de Asociaciones Laborales determina el procedimiento para la Constitución de la Organización Sindical.

*Art. 3.- Procedimiento para la Constitución de la Organización Sindical.- La documentación deberá ingresar por Secretaría General de la Dirección Regional o de la Inspectoría de la Jurisdicción que corresponda.*

*a) Dentro de las veinte y cuatro horas de ingresada la documentación, el Inspector del Trabajo procederá a notificar al empleador solo con fines informativos, sentando razón de la notificación en dos ejemplares de los cuales uno permanecerá en el MRL y el otro se remitirá al interesado en el término de veinte y cuatro horas posterior a la notificación.*

*b) El empleador podrá impugnar la constitución de la organización sindical en un término no mayor de 24 horas de haber sido notificado únicamente en el caso de que los firmantes no laboren en la empresa hecho que debe ser debidamente probado. Esta impugnación no afectará el proceso de constitución de la organización sindical ni la garantía de estabilidad determinada en la ley, a menos que el número no corresponda a los mínimos legales. La impugnación será resuelta en un término no mayor de 72 horas.*

Una vez ingresada la documentación, el Ministerio del Trabajo revisa el estatuto, y si el mismo tiene observaciones debe notificarlas en el término de 72 horas de ingresados los documentos, la asociación debe contestar en el término de 10 días desde la respectiva notificación.

Subsanadas las observaciones, el Ministro del Trabajo dispondrá el registro de la organización sindical en la Dirección Regional de la Jurisdicción que corresponda, en el plazo de hasta 30 días contados desde la fecha de ingreso de la documentación, con este registro el sindicato obtiene personería jurídica; si en esos 30 días no se realiza el registro, ipso facto se reconoce la personería jurídica.

El efecto del registro del sindicato es la adquisición de la personería jurídica del mismo, así lo dispone el art. 442 de CT:

*Las asociaciones profesionales o sindicatos gozan de personería jurídica por el hecho de constituirse conforme a la ley y constar en el registro que al efecto llevará la Dirección Regional del Trabajo. Se probará la existencia de la asociación profesional o sindicato mediante certificado que extienda dicha dependencia. Con todo, si una asociación profesional o sindicato debidamente constituido ha realizado actos jurídicos antes de su inscripción en el registro y luego de la remisión de los documentos de que trata el artículo siguiente, el efecto de la inscripción se retrotrae a la fecha de la celebración de dichos actos jurídicos.*

Con respecto a la directiva de la asociación sindical, requisito que debe estar contenido en los estatutos, el 449 del Código del Trabajo, manda:

*(...) las directivas de las asociaciones de trabajadores, de cualquier índole que sean, deberán estar integradas únicamente por trabajadores propios de la empresa a la cual pertenezcan, aun cuando se trate de cargos de secretarios, síndicos o cualquier otro que signifique dirección de la organización.*

El Reglamento de Asociaciones Laborales sobre la directiva de la organización sindical, menciona:

*Art. 9.- Requisitos previos a la inscripción de la directiva de la organización sindical:*

- 1. Petición dirigida al Director Regional del Trabajo, firmada por el Secretario General de la Organización con el auspicio de un abogado patrocinador (opcional). Para notificaciones se señalará casillero judicial y/o dirección domiciliaria, dirección electrónica (e-mail).*
- 2. Un ejemplar del Acta de Asamblea debidamente certificada por el Secretario de Actas y Comunicaciones en el que consten los nombres de los integrantes de la Directiva.*
- 3. Copias de cédula de ciudadanía y certificado de votación de la directiva electa.*
- 4. Para el caso de primera directiva y de las organizaciones que se reactiven y elijan una nueva directiva, se deberá presentar la copia del RUC en el plazo máximo de treinta días posterior al registro de la misma.*

*Art. 10.- Se establece el siguiente procedimiento:*

- a) Ingreso de la documentación por Secretaría General de la Dirección Regional o de la Inspectoría de Trabajo de la jurisdicción correspondiente.*
- b) En el término de cinco días de ingresada la documentación será registrada la nueva Directiva.*
- c) Las Directivas que terminen el período determinado en el estatuto de su organización, tendrán hasta 90 días calendario para convocar a elecciones, pasado este plazo la directiva cesante perderá las atribuciones y competencias establecidas en el estatuto de su organización sindical, pudiendo los miembros de la organización auto convocarse con un número no menor al 50% de sus miembros.*

El contenido de este Acuerdo limita el ejercicio de derechos constitucionales en materia laboral, de manera puntual, el literal c) del artículo antes citado ilustra esta restricción; puesto que si en 90 días no se convoca a elección para elegir a la nueva Directiva del sindicato, la Directiva saliente cesa en sus funciones, produciendo acefalía, esta medida es excesiva, y no da la apertura de realizar una prórroga del plazo, lo que quita representatividad al trabajador frente al empleador; y, vulnera derechos laborales, cuando

es deber del Estado estimular la creación de organizaciones profesionales y promover su funcionamiento democrático, participativo y transparente.

## **2.4 Implementación del sindicato por rama de actividad en el Ecuador**

Una vez culminada la revisión de la normativa vigente que regula tanto los requisitos como el procedimiento para la constitución de los sindicatos en general el Ecuador, se procede a realizar el análisis de los elementos específicos de la constitución de los sindicatos por rama de actividad en el Ecuador.

### **2.4.1 Requisitos de fondo**

En los requisitos de fondo se realizarán ciertas modificaciones que incorporen las especificidades de este tipo de sindicato.

Estas modificaciones son referentes al elemento personal o de los sujetos que intervienen en la constitución del sindicato.

**Nacionalidad:** No existe ningún impedimento ni limitación legal sobre este punto.

**Edad:** En este aspecto tampoco hay ninguna modificación, la edad establecida para la conformación de sindicatos es de 15 años.

**Número mínimo de trabajadores:** Para la conformación de sindicatos por rama de actividad se mantendría el número de trabajadores (treinta) establecido legalmente, pero el ámbito es el que cambia, pues este será a nivel de cada rama de actividad, mas no a nivel de empresa. Cada rama de actividad podrá constituir su propio sindicato en su nivel de producción.

El número de treinta trabajadores para la constitución de sindicatos de empresa resulta excesivo y restringe el derecho de asociación en materia laboral como se estudió en capítulos anteriores, pero para la conformación de sindicatos por rama de actividad este número resulta razonable, para viabilizar e incentivar el ejercicio de derechos laborales colectivos, así mismo otras legislaciones establecen como requisito para su conformación un número menor o ligeramente superior.

En otras legislaciones que aceptan la figura del sindicato por rama de actividad como la venezolana y la mexicana fijan para el ejercicio de este derecho, el número de veinte y cincuenta trabajadores respectivamente.

*“Artículo 364. Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos (...)”*

*“Artículo 418. Cuarenta (40) o más trabajadores que ejerzan una misma profesión, oficio o trabajo, o profesiones, oficios o trabajos similares o conexos, o presten servicio en empresas de una misma rama industrial, comercial o de servicio, podrán constituir, según el caso, un sindicato profesional, de industria o sectorial, en la jurisdicción de una Inspectoría del Trabajo.”*

**Objeto:** Hay que recordar la existencia de un objeto esencial que persiguen todos los sindicatos, independientemente del tipo de sindicato del que se trate, siendo este, la lucha por los intereses de clase.

#### **2.4.2 Requisitos de forma**

Se refiere a la documentación y a las formalidades legales necesarias para la adquisición de personería jurídica, las mismas que serán iguales a las estudiadas anteriormente para los sindicatos en general.

Los documentos solicitados para la conformación de este sindicato, son los establecidos en el artículo 443 del Código de Trabajo, en conjunto con los mencionados en el artículo 3 del Reglamento de Organizaciones Laborales.

De la misma manera, el procedimiento para la constitución es el establecido tanto en el Código del Trabajo como en el Reglamento de Organizaciones Laborales que ha sido tratado en páginas anteriores.

Finalmente, otro aspecto a desarrollar para este tipo de sindicato en particular, es la formación de la directiva del sindicato.

El artículo 449 del Código mencionado determina que: *“las directivas de las asociaciones de trabajadores, de cualquier índole que sean, deberán estar integradas únicamente por trabajadores propios de la empresa a la cual pertenezcan, aun cuando se trate de cargos de secretarios, síndicos o cualquier otro que signifique dirección de la organización”.*

Esto no sería viable para la conformación de sindicatos por rama de actividad puesto que las directivas de las asociaciones de trabajadores deberán estar integradas por trabajadores de la misma rama de actividad económica, pertenezcan o no a la misma

empresa, lo mismo es aplicable para cargos de secretarios, síndicos o cualquier otro que implique dirección de la organización.

## **CAPÍTULO III: NEGOCIACIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS**

### **3.1 Definición**

La negociación colectiva está definida por la OIT como:

*Todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular relaciones entre empleadores y sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez. (Convenio 154, art. 2)*

*“La OIT considera que se trata de un instrumento al servicio de la justicia social, motor de cambios en la búsqueda de relaciones laborales más justas y humanas con acceso a derechos y protección, y una de las formas más importantes que adopta el diálogo social.”*  
(Perdomo, 2013, pág. 2)

La negociación colectiva puede ser concebida desde dos puntos de vista: El primero, es un instrumento que mejora la administración de una empresa. Y, el segundo es considerado como un mecanismo para eliminar abusos de la parte más fuerte de la relación laboral, es decir, llegar a un equilibrio entre el capital y el trabajo, adicionalmente, busca llegar a un acuerdo sobre asuntos de interés de trabajadores y empleadores.

La negociación colectiva constituye no solo un derecho laboral, sino un derecho humano fundamental, que está reconocido tanto en la normativa nacional: Constitución de la República del Ecuador y Código del Trabajo; como en la internacional: Instrumentos Internacionales y Convenios de la OIT.

El derecho de negociar libremente que tienen los trabajadores es un elemento indispensable de la libertad sindical; la negociación colectiva constituye un proceso voluntario en el que empleadores y trabajadores se reúnen, generando un espacio para el dialogo para fijar las condiciones de trabajo.

La negociación colectiva busca mejorar las condiciones de trabajo que están reconocidas en las leyes en materia laboral, en ningún caso la negociación colectiva puede rebajar o limitar los derechos y beneficios de los trabajadores que están consagrados en la

normativa laboral vigente, en virtud del principio de progresividad, que está reconocido en el artículo 11 numeral 8 de la Constitución de la República del Ecuador, que establece:

*El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.*

### **3.2 Niveles de negociación**

La negociación colectiva puede llevarse a cabo en diferentes niveles, las partes que intervienen (trabajadores y empleadores) tienen la libertad de elegir el nivel en el que se va a llevar a cabo la negociación, razón por la cual la legislación laboral nacional no debe imponer un determinado nivel de negociación, ni puede limitar u obstaculizar la negociación en niveles específicos, como el de rama de actividad; por lo contrario, debe fomentar y estimular la creación de sindicatos por rama.

La OIT, a través de la Recomendación N° 163 de 1981, sobre la negociación colectiva dispone:

*(...) en caso necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel, y en particular a nivel del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad, de la industria y a nivel regional o nacional.*

#### **3.2.1 Ámbito funcional**

Es el relacionado con la unidades de producción que celebrarán el contrato: por ejemplo: a nivel de empresa, oficio, y de industria o rama de actividad.

El Consejo Sindical Unitario de América Latina y el Caribe, menciona que:

*El tipo de sindicato es lo que generalmente guía el tipo de convenio colectivo que se negocia o firma. Un sindicato de empresa por lo general negocia el convenio o contrato de la empresa donde laboran sus afiliados. Un sindicato de rama, negocia el convenio de la rama donde laboran sus afiliados, igualmente un sindicato profesional o de oficio. Estos últimos pueden negociar con más de un empleador. Hay casos en los que un sindicato profesional o de rama de actividad negocia el convenio con la empresa en donde laboran una gran cantidad de sus afiliados. (Maribel Batista, 2011).*



### 3.2.1.1 Por empresa

Es aquel que se celebra en cada empresa entre los trabajadores de ésta; a través del comité de empresa y el respectivo empleador, fijan las condiciones para esa empresa en particular, independientemente de la ocupación de los miembros de la misma.

Ecuador negocia contratos colectivos a nivel de empresa. En palabras de Julio César Trujillo:

*El único contrato colectivo conocido en el Ecuador, es el de empresa; esta práctica se encuentra favorecida por la falta de regulación de las otras especies de contratos colectivos... sin embargo, nada impide que, en el futuro, se organicen sindicatos de industrias y soliciten la celebración de los respectivos contratos colectivos para todas las empresas y/o entidades de la correspondiente rama de la industria o actividad económica, o que los trabajadores de la misma profesión u oficio se asocien en un sindicato gremial o profesional y, así mismo, soliciten la celebración del contrato colectivo para los trabajadores de esa profesión u oficio, en todas las empresas de una localidad, provincia o región. (Trujillo J. C., Ley N° 133, 1992, pág. 152).*

El Código de Trabajo ecuatoriano, establece el nivel en el que se negocian los contratos colectivos, y a través de qué institución se realiza la negociación.

*Art. 221 CT.- Asociación con la que debe celebrarse el contrato colectivo.- En el sector privado, el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse con el comité de empresa. De no existir éste, con la asociación que tenga mayor número de trabajadores afiliados, siempre que ésta cuente con más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa. (Énfasis añadido).*

El comité de empresa, es una institución conformada por trabajadores que pertenecen a una misma empresa, sus funciones y el proceso de su constitución están determinados en la normativa nacional.

*El comité de empresa, es el nombre que la legislación ecuatoriana le da al sindicato mayoritario de empresa. Esta modalidad de organización puede organizarse en toda empresa que cuente con treinta trabajadores o más, y puede coexistir con otras organizaciones sindicales en el mismo ámbito de actividades, pero no con otros comités de empresa, ya que sólo puede existir uno en cada establecimiento. (Darlic, 2004, pág. 18).*

Los requisitos para la conformación del comité de empresa son:

*Art. 459.- Constitución del comité de empresa.- En toda empresa que cuente con treinta trabajadores o más, podrá organizarse un comité de empresa, observándose las normas siguientes:*

- 1. Para que se considere constituido el comité de empresa es necesario que participen en la junta constituyente el número de trabajadores señalado en el artículo 452 de este Código.*
- 2. Los estatutos del comité serán sometidos a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo, y posteriormente registrados en la Dirección Regional del Trabajo.*

3. *La directiva del comité de empresa se integrará por cualquier persona trabajadora, afiliada o no, que se presente en las listas para ser elegida como tal.*
4. *La directiva del Comité de Empresa será elegida mediante votaciones universales, directas y secretas, en las cuales podrán intervenir como votantes todas las personas trabajadoras de la empresa que se encuentren sindicalizadas y que se encuentren trabajando al menos noventa (90) días. El Ministerio rector del trabajo expedirá la normativa secundaria necesaria para la aplicación de lo dispuesto en este numeral.*
5. *Son aplicables al comité de empresa las prescripciones de los artículos 447 y 456 de este Código, excepto la contenida en el numeral 5ro. del Art. 447 de este Código”.*

Funciones del Comité de Empresa, las facultades y obligaciones que tiene este órgano están regladas en el art. 461 y 462 del Código del Trabajo respectivamente:

*Art. 461.- Funciones del comité de empresa.- Las funciones del comité de empresa son:*

1. *Celebrar contratos colectivos;*
2. *Intervenir en los conflictos colectivos de trabajo;*
3. *Resolver, de conformidad con los estatutos, los incidentes o conflictos internos que se susciten entre los miembros del comité, la directiva y la asamblea general;*
4. *Defender los derechos de clase, especialmente cuando se trate de sus afiliados;*
5. *Propender al mejoramiento económico y social de sus afiliados; y*
6. *Representar a los afiliados, por medio de su personero legal, judicial o extrajudicialmente, en asuntos que les interese, cuando no prefieran reclamar sus derechos por sí mismos.*

*Art. 462.- Obligaciones de la directiva del comité de empresa.- Son obligaciones de la directiva del comité de empresa:*

1. *Estudiar y formular las bases de los contratos colectivos que fuere a celebrar el comité. Estos contratos deberán ser aprobados por el comité en asamblea general.*
2. *Suscribir los contratos colectivos aprobados, sujetándose a las formalidades que prescriban los respectivos estatutos.*
3. *Vigilar el cumplimiento de los contratos colectivos que obliguen a los miembros del comité, debiendo sancionar, de acuerdo con los estatutos, a los trabajadores remisos.*
4. *Vigilar que el empleador no infrinja los contratos colectivos.*
5. *Responder y rendir cuentas ante la asamblea general de trabajadores, de manera anual, por el uso y administración de los fondos del Comité.*
6. *Cumplir con las instrucciones del comité de empresa, al que rendirá cuenta de sus actuaciones, periódicamente”.*

### **3.2.1.2 Por oficio**

*“Son celebrados por el sindicato gremial o profesional, con el empleador o empleadores de los trabajadores del oficio o profesión respectivo; las condiciones de trabajo que se negocian son las del oficio o profesión, exclusivamente” (Trujillo J. C., Ley N° 133, 1992, pág. 144).*

La negociación colectiva por oficio es limitada en la práctica, países como Perú, Argentina y Brasil, en los que las partes elijen el nivel de negociación colectiva, en la mayoría de los casos la negociación se realiza por rama de actividad, pero también hay casos de

negociación por profesión u oficio. Los sindicatos profesionales tiene la posibilidad de llegar a acuerdos colectivos con una o más empresas.

En Perú, para celebrar un contrato colectivo por gremio u oficio, la legislación pone como requisito que la o las organizaciones sindicales representes a la mayoría de las empresas y de los trabajadores de ese gremio, se realiza a nivel local, regional o nacional; y para que los efectos sean generales para todos los trabajadores se deberá convocar a todas las empresas de ese oficio para iniciar la negociación colectiva.

Es así que el artículo 46 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo N° 010-2003-Tr, determina:

*Artículo 46.- Para que el producto de una negociación colectiva por rama de actividad o gremio tenga efectos generales para todos los trabajadores del ámbito, se requiere que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo, en el ámbito local, regional o nacional, y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas (...)*

### **3.2.1.3 Por rama de actividad**

La negociación colectiva por rama de industria o sector, puede cubrir diversos ámbitos geográficos.

El jurista Julio César Trujillo lo define de la siguiente manera: *“(...) lo celebran los sindicatos industriales, las federaciones o confederaciones mayoristas, con los empleadores de la rama, sobre las condiciones mínimas aceptables en esa rama.”* (Trujillo J. C., Ley N° 133, 1992, págs. 140-141).

Según la Fundación del Sol la finalidad de la negociación colectiva por rama de actividad es:

*(...) establecer pisos mínimos para una rama de actividad (atiende las diferencias entre miPYMES y alto empresariado. Sobre ese piso básico de la rama, en empresas de mayor tamaño, se puede volver a negociar para establecer salarios más altos del mínimo ramal... permite aumentar las fuerzas a favor un grupo social que es mayoría (trabajadores). Sirve como palanca para la lucha contra el poder político de los grupos sociales dominantes. (FUNDACION SOL, 2015, pág. 5).*

Este nivel de negociación conlleva algunas ventajas, tales como:

- Presenta mayor cobertura y ámbito de aplicación.

- Mayor facilidad de obtener similares regulaciones y beneficios para los diferentes trabajadores que pertenecen a la misma rama de actividad.

-Equidad entre los trabajadores de la misma rama, considerando las particularidades de cada empresa; tales como: magnitud, tamaño, condiciones específicas, entre otros.

Ackerman, citado por Julio César Trujillo, enuncia las ventajas de la negociación colectiva por rama de actividad, estas son:

- a) *Reduce las unidades de negociación, lo que permite un mejor aprovechamiento de las capacidades personales y de los recursos materiales tanto de los negociadores como de los organismos administrativos del trabajo.*
- b) *Favorece la profesionalización de los interlocutores sociales.*
- c) *Permite mejorar las condiciones de trabajo de los dependientes de pequeñas empresas.*
- d) *Reduce las posibilidades de conflicto, que podrá recibir una mayor y mejor atención de la autoridad administrativa del trabajo.*
- e) *Permite uniformar las categorías laborales, los niveles salariales y las condiciones de trabajo.*

*Esta circunstancia favorece tanto a los empleadores ya que homogeneiza sus costos labores como a los trabajadores pues al tiempo que reduce las desigualdades, favorece la movilidad del sector. (Trujillo J. C., Ley N° 133, 1992, pág. 141).*

Por otro lado, una desventaja de este tipo de negociación es que la negociación colectiva sería más general, y no se tomarían en cuenta especificidades que deberán ser tratadas en las negociaciones de empresa.

Países latinoamericanos como: Venezuela, Argentina y Brasil negocian a nivel de rama de actividad, es así que la Oficina Internacional del Trabajo de Ginebra, sobre las relaciones colectivas de trabajo en América Latina menciona:

*(...) hoy se observa que en varios países se ha desarrollado Sindicatos de Industria que negocia con cada empresa y establecen algunas estrategias comunes de negociación de modo que en los pliegos de peticiones comienzan a tener características bastante homogéneas. Esta situación no se presenta de modo similar en todos los países o ramas de industria. En México se da sobre todo cuando los sindicatos de empresa funcionan como una sección del sindicato nacional por industria, como sucede en la minería y metalurgia. En Colombia se observa en particular en la construcción y el cemento. En Venezuela, se hace por intermedio de las federaciones que se constituyen en base de la industria y del asiento geográfico... En la Argentina y Brasil, por supuesto, el actor es casi siempre un sindicato de industria o rama de actividad (...) (Bronstein, 1981, págs. 87-88)*

En la presente investigación, tomaré el modelo de Venezuela para analizar cómo se realiza la negociación colectiva por rama de actividad.

En 1958, Venezuela mediante el Decreto 440, viabilizó la negociación por rama de actividad o industria.

Para esto uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios de empleadores convocan a una reunión normativa laboral, o una convención obrero-patronal, con la finalidad de negociar un contrato común para la rama.

Según el artículo 4 del Decreto 440, el Ministerio del Ramo, tiene la obligación de convocar a convención obrero-patronal en los siguientes casos:

- a. Que la solicitud del patrono o patronos contenga, a juicio del Ministerio del Trabajo, la representación de la mayoría de las empresas en la rama industrial que se trate.
- b. Que la solicitud del patrono o patronos contenga, a juicio del Ministerio del Trabajo, la representación de la mayoría de los trabajadores sindicalizados en la rama.

En estos dos casos, el Ministerio debe ordenar la convocatoria para la convención por la rama industrial, mediante publicaciones en la Gaceta Oficial y en diarios de la Capital, y en 30 días desde su publicación la negociación se lleva a cabo. Se encuentran legalmente obligados por el contrato colectivo, los sindicatos de trabajadores y empleadores que siendo convocados no asistieron.

A su vez, la otra forma para celebrar una negociación colectiva por rama de actividad es a través de una reunión voluntaria de empleadores y trabajadores, la que pueden solicitar al Ministerio competente que la reconozca y la declare como tal, con carácter local, nacional o regional; esta declaración se publicará de igual manera en la Gaceta Oficial y en diarios de la Capital.

En las convenciones obrero-patronales, participa también un representante del Ministerio del Trabajo, así como del obrero y del empleador. La convención colectiva por rama puede concluir al haber pasado 60 días desde la fecha en la que inició; estos 60 días pueden ser prorrogables.

Si al haber pasado 50 días desde que inició el proceso de discusión de la convención colectiva y no se llega a un acuerdo se puede solicitar al Ministerio que someta el problema a la Junta de Arbitraje; también el Ministerio puede actuar de oficio, esta solicitud será publicada en la Gaceta Oficial.

La Junta de Arbitraje estará compuesta por tres miembros nombrados por el Ministerio del ramo, pero serán representantes de la parte trabajadora y empleadora y el último será de libre elección y remoción. La Junta tiene 30 días que se pueden prorrogar por 30 días más para dictar el laudo respectivo; el laudo es inapelable y se publicará en la Gaceta Oficial.

Tanto el laudo arbitral como el contrato colectivo pueden hacerse extensivos para las demás empresas y trabajadores de la misma rama industrial por petición de los trabajadores o empleadores partes en el contrato o laudo. Siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:

*Art. 22:*

- a) Que comprenda al patrono o patronos que a juicio del Ministerio representen la mayoría de empresas de la rama y que tengan a su servicio la mayoría de trabajadores que se ocupen de ella.*
- b) Que comprenda al sindicato o sindicatos que a juicio del Ministerio sea la mayoría de los trabajadores sindicalizados en la rama correspondiente.*
- c) Que la solicitud de convención obrero-patronal, de los sindicatos partes de la negociación sea publicada en la Gaceta Oficial y en los diarios de la capital del país, instando a los sindicatos que se vean afectados por la extensión a formular oposición razonable dentro de 30 días.*
- d) Si, transcurridos los 30 días, no se presenta oposición o las que se formularon han sido desechadas por improcedentes.*

### **3.2.2 Ámbito territorial**

Se refiere al ámbito de aplicación geográfica de la negociación colectiva.

- Empresarial: La vigencia del contrato y la extensión del acuerdo es dentro de una empresa en específico y para los trabajadores de la misma, se habla de acuerdos empresariales.
- Local: Es aquel que tiene vigencia en la ciudad en la que se realizó la negociación colectiva, ya sea a nivel de oficio o por rama de actividad.
- Provincial: La aplicación del contrato afecta a los trabajadores y empleadores de un sector de industria o un oficio de una o varias provincias

- Regional: Es más amplio que es nivel provincial, puesto que los beneficiarios de las condiciones de trabajo que constan en los acuerdos laborales se extiende a las regiones.
- Nacional: Es el nivel más alto de negociación dentro de un país, pues la extensión de los beneficios y condiciones de trabajo acordadas afectan ya sea a todas las ramas, oficios o empresas del país.
- Multinacional: Las empresas multinacionales son aquellas que tienen su oficina matriz en un país, pero las operaciones de producción o comercialización están en diversos países. La presencia de este tipo de empresas tiene como consecuencia la ampliación de la negociación colectiva, pues los sindicatos llevan a un nivel internacional sus acciones y procedimientos, se desarrollan las negociaciones transnacionales a nivel de empresa, en los que se implementan códigos internacionales para unificar normas básicas de trabajo.

La revista Internacional del Trabajo, del año 2000 desarrolla los Principios de la OIT sobre la negociación colectiva, en relación a la negociación colectiva en las empresas multinacionales menciona:

*(...) la negociación colectiva de alcance internacional en el ámbito de las empresas multinacionales y de los procesos de integración económica regionales. Hasta ahora hay pocos ejemplos de acuerdos o convenios colectivos internacionales, y se han producido sólo en algunas empresas de gran tamaño. Es de destacar la Directiva 94/45, adoptada por el Consejo Europeo en 1994, que fomenta la consulta y la negociación colectivas en un millar de empresas y grupos de empresas transnacionales que tienen su sede central o alguna filial en el territorio comunitario (Comunidades Europeas, 1994). Al calor de la misma se han constituido los primeros comités de empresa europeos. Los interlocutores sociales también han llegado a varios acuerdos en el seno de la propia Unión Europea.” (Gernigon, 2000, pág. 57).*

En 1999 se firmó un Acuerdo Colectivo entre la empresa multinacional Volkswagen de Brasil con la Volkswagen de Argentina, para establecer los principios básicos y la relación entre capital y trabajo en el MERCOSUR. Entre los aspectos más importantes que se trataron en este acuerdo, fue recalcar la necesidad de consolidar una comunicación más estrecha y el intercambio de información, pues de esta manera se logrará conocer y entender la realidad de la empresa en Argentina y en Brasil, y así ver los mecanismos para potencializar la producción, calidad sin dejar a lado el cuidado al medio ambiente.

Los acuerdos a los que se llegaron son: la realización de reuniones entre las partes, por lo menos 1 vez al año de manera conjunta, se establece el proceso de solución de conflictos, en el que prevalecerá el dialogo, y el sistema de capacitación laboral.

### **3.3 Elementos, contenido y procedimiento para la suscripción del Contrato Marco**

En el desarrollo de este tema se analizará el contenido, elementos y procedimiento para la suscripción de acuerdos colectivos laborales en general; así como, los elementos, procedimiento, contenido y aspectos importantes para la suscripción de contratos colectivos marco por rama de actividad en el Ecuador.

El contrato colectivo está definido por la Recomendación 91 de la OIT como:

*(...) todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.*

El contrato colectivo está definido en el artículo 220 del Código de Trabajo.

*Art. 220.- Contrato colectivo.- Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto. El contrato colectivo ampara a todos los trabajadores de una entidad o empresa sin ningún tipo de discriminación sean o no sindicalizados,*

#### **3.3.1 Elementos**

El contrato colectivo tiene elementos formales y personales.

##### **3.3.1.1 Elementos formales**

Son aquellos que tienen relación con la forma en la que el contrato colectivo deberá celebrarse, la omisión de uno de ellos acarrea la nulidad.

Los elementos formales son tres:

*“Primero la forma escrita, segundo la autoridad ante quien ha de otorgarse y tercero el número de ejemplares en que ha de extenderse.”* (Trujillo J. C., Derecho del Trabajo, 1987, pág. 220).



El contrato colectivo debe constar por escrito, ser celebrado ante el Director Regional del Trabajo, mediante tres ejemplares.

El artículo 236 del Código de Trabajo, sobre las formalidades del contrato colectivo establece:

*Art. 236.- El contrato colectivo deberá celebrarse por escrito, ante el Director Regional del Trabajo, y a falta de éste, ante un inspector del ramo, y extenderse por triplicado, bajo pena de nulidad. Un ejemplar será conservado por cada una de las partes y el otro quedará en poder de la autoridad ante quien se lo celebre.*

A su vez, el Instructivo para presentación y suscripción de Contratos Colectivos, expedido mediante Acuerdo Ministerial 184, de 10 de octubre de 2013, menciona:

*Art. 7.- Al finalizar el plazo de negociación o la prórroga en su caso; si las partes han llegado a un acuerdo total sobre los puntos del Proyecto de Contrato Colectivo o su revisión, remitirán el documento por triplicado al Director Regional del Trabajo de su jurisdicción, para la suscripción.*

### **3.3.1.2 Elementos personales**

Son aquellos que se refieren a las partes que intervienen en la negociación, así como a los destinatarios de las cláusulas del contrato.

Las partes que actúan en la negociación colectiva son: trabajador y empleador.

#### **Trabajador:**

Dentro de la parte trabajadora, existe disposiciones legales que únicamente facultan al comité de empresa o a falta de éste, a un comité especial creado para el efecto para participen en la negociación de contratos colectivos.

Todos los trabajadores tienen derecho a celebrar contratos colectivos, pero no lo pueden hacer de manera aislada, deben estar organizados en sindicatos legalmente constituidos para realizarlo, es decir, los trabajadores legalmente organizados tienen el derecho de celebrar convenios colectivos.

La legislación nacional no establece de manera taxativa qué tipo de sindicatos se pueden constituir en el país, solo menciona el derecho constitucional de asociación y que los trabajadores pueden constituir sin limitaciones, las asociaciones profesionales o sindicatos que crean convenientes; lo que da la apertura de constituir sindicatos de empresa, oficio o rama de actividad.

*Cada uno de estos tipos de sindicatos son legitimados para celebrar el contrato colectivo para el oficio, la empresa o la rama de actividad económica en que trabajen sus miembros; pero, nuestra legislación discrimina aún más a los sindicatos y dispone que, en el sector privado de la economía, el contrato colectivo debe celebrarse con el comité de empresa y si no existiere con el que tenga el mayor número de trabajadores, siempre que el número de sus afiliados sea mayor al 50% del total de trabajadores de la empresa. (Trujillo J. C., EL Contrato Colectivo, 2002, pág. 16)*

### **Empleador:**

En cuanto a los empleadores, se entiende como tal a la persona ya sea natural o jurídica, a la cual los trabajadores prestan sus servicios personales, y con quien suscriben el contrato individual y colectivo.

El Código del Trabajo presenta una definición de empleador.

*Art. 10.- Concepto de empleador.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.*

### **3.3.2 Contenido**

*El contenido del contrato colectivo resulta totalmente flexible y permite incorporar todas las mejoras y beneficios a favor de los trabajadores, considerando que la ley establece apenas el mínimo que se debe reconocer a éstos:*

*El contrato colectivo de conformidad con la ley contiene cláusulas relativas a:*

- *Inclusiones y exclusiones;*
- *Horas y jornadas de trabajo;*
- *Descansos y vacaciones;*
- *Monto y reajustes de remuneraciones;*
- *Subsidios y demás beneficios económicos y sociales adicionales que acuerden las partes contratantes. (Monesterolo, 2014, págs. 326-327)*

Adicionalmente, el contrato incorporará el ámbito de aplicación ya sea en empresa, empresas, oficio o rama de actividad y el espacio geográfico o circunscripción territorial correspondiente. Así como deberá constar la determinación de trabajadores, es decir, el número de trabajadores miembros del comité de empresa o de la asociación respectiva; y, el número total de los trabajadores que presten sus servicios al empleador o a esa rama de actividad.

El contrato colectivo puede celebrarse por un tiempo indefinido, por tiempo fijo y por el tiempo de duración de la empresa.

Julio César Trujillo y Mario de la Cueva diferencian los caracteres específicos y generales del contrato colectivo, las primeras afectan a una parte del contrato, mientras que las segundas hacen referencia a todas las cláusulas del contrato.

El contenido del contrato colectivo es muy amplio y variado pero la mayor parte de autores nacionales e internacionales la han clasificado en: Cláusulas normativas, obligacionales, de envoltura y accidentales.

*Normativas:*

- *Regulan relaciones individuales.*
- *Dirigidas a proteger a cada trabajador*
- *Se incorporan automáticamente a cada uno de los contratos individuales de trabajo.*

*Obligacionales:*

- *Generan obligaciones recíprocas entre las partes del contrato.*

*De envoltura:*

- *Rodean al contrato para su eficacia.*

*Especiales o accidentales:*

- *Probablemente transitorias*
- *Sobre asuntos particulares o circunstanciales.* (Monesterolo, 2014, pág. 328)

### **3.3.3 Procedimiento**

El Instructivo para presentación y suscripción de contratos colectivos trabajo, en concordancia con el Código del Trabajo detallan el procedimiento para la celebración de contratos colectivos.

Como ya se analizó en páginas anteriores, el comité de empresa o en su defecto la asociación que tenga mayor número de trabajadores afiliados, siempre que ésta cuente con más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa; por intermedio de sus representantes legales, presentarán el Proyecto de Contrato Colectivo ante el Inspector Provincial del Trabajo de la jurisdicción respectiva; deberán adjuntar los siguientes documentos:

1. El Proyecto de Contrato Colectivo en tres ejemplares.
2. Escrito dirigido al Inspector Provincial del Trabajo, suscrito por los representantes legales de la organización de los trabajadores (firma de abogado opcional), en el cual se indicará la fecha en que la asamblea general de

trabajadores aprobó el documento y la dirección del empleador para notificaciones.

3. Copia del Acta de Asamblea General de trabajadores en la que se aprobó el Proyecto de Contrato Colectivo, debidamente certificada por el Secretario de Actas.
4. Copia simple del oficio del registro de la Directiva en la Dirección Regional del Trabajo.
5. Copias simples de cédulas de identidad y certificados de votación de los firmantes de la Directiva.

El Inspector del Trabajo deberá notificar al empleador con el Proyecto de Contrato Colectivo, en el término de 48 horas; disponiendo que transcurrido el plazo de 15 días a partir de la notificación, empieza el proceso de negociación ya sea de manera directa o por intermedio de la Dirección de Mediación Laboral. Si transcurrido el plazo, el empleador no da inicio a la negociación directa; la Dirección de Mediación Laboral convocará a las partes para dar inicio al proceso de negociación.

La duración de la negociación colectiva es de 30 días, si es necesario realizar una ampliación en el plazo, ésta deberá hacerse de común acuerdo entre las partes y notificada al inspector del trabajo; la prórroga será de otros 30 días.

En el proceso de negociación asistirán 2 comisiones, designadas por las partes para que las representen; en cada sesión que se reúnan se suscribirá un acta en la que consten los artículos acordados con firmas autógrafas de los representantes.

Transcurrido el plazo para la negociación, se presentan dos escenarios:

El primero es que las partes hayan llegado a un acuerdo total sobre los puntos del Proyecto de Contrato Colectivo, si fue mediante negociación remitirán el documento por triplicado al Director Regional del Trabajo de la jurisdicción correspondiente, para la suscripción, mientras que si la negociación fue a través de mediación laboral, después de 24 horas desde la aprobación del texto definitivo, se remitirá a la Dirección Regional del Trabajo. El Director Regional del Trabajo, un 48 horas a partir de recibido el texto definitivo del contrato, convoca a los representantes legales de las partes, para que con sus nombramientos respectivos, suscriban inmediatamente 3 ejemplares del contrato, el

original se archivará en la Dirección Regional y a cada parte se entregará una copia auténtica del mismo.

El segundo escenario es cuando las partes no se han puesto de acuerdo sobre todos los puntos del Proyecto de Contrato Colectivo, los asuntos no acordados obligatoriamente serán sometidos a conocimiento y resolución de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje; integrado por 5 vocales: el inspector del trabajo, quien lo presidirá, 2 vocales designados por el empleador y 2 por los trabajadores.

La reclamación deberá contener los requisitos enunciados en el art. 226 del Código de Trabajo.

1. *Designación de la autoridad ante quien se propone la reclamación;*
2. *Nombres y apellidos de los reclamantes, quienes justificarán su calidad con las respectivas credenciales;*
3. *Nombre y designación del requerido, con indicación del lugar en donde será notificado;*
4. *Los fundamentos de hecho y de derecho de la reclamación, señalando con precisión los puntos, artículos o cláusulas materia del contrato en negociación, con determinación de aquellos sobre los que existió acuerdo y los que no han sido convenidos;*
5. *La designación y aceptación de los vocales principales y suplentes que integrarán el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; y,*
6. *Domicilio legal para las notificaciones que correspondan a los comparecientes y a los vocales designados.*

Presentada la reclamación, el Director Regional del Trabajo, dentro de 24 horas notificará al empleador, concediéndole el término de 3 días para que conteste.

El artículo 228 de Código de Trabajo enumera el contenido de la contestación, siendo éste:

1. *Designación de la autoridad ante quien comparece;*
2. *Un pronunciamiento expreso sobre las pretensiones del reclamante, con indicación categórica de lo que admite o niega;*
3. *Todas las excepciones que se deduzcan contra las pretensiones del reclamante;*
4. *Designación y aceptación de los vocales principales y suplentes que integran el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; y,*
5. *El domicilio legal para las notificaciones que correspondan al compareciente y a los vocales designados.*

En caso que la contestación sea totalmente favorable a las reclamaciones y propuestas, el Presidente del Tribunal, convocará a las partes para la respectiva suscripción del contrato colectivo, si la contestación es negativa o parcialmente favorable, o en su defecto transcurrido los 3 días el empleador no contesta, el Presidente del Tribunal convoca a las partes y a los vocales a una audiencia de conciliación, misma que deberá realizarse dentro de las 48 horas siguientes.

Si no se llega a ningún acuerdo, se concede un término de 6 días para indagaciones, las partes presentan propuestas con sus debidas justificaciones documentales sobre los puntos en desacuerdo. El Tribunal resolverá los puntos en controversia dentro del término de 3 días.

### **3.4 Contrato colectivo por rama de actividad.**

Los contratos marco de rama o contrato ley, son aquellos a través de los cuales varios empresarios quedan obligados con el sindicato de industria o rama de actividad, establecen reglas generales de trabajo y pautas de cómo se llevará a cabo la negociación en niveles inferiores, como en el nivel de empresa; lo convenido en este contrato macro servirá como piso mínimo para otros contratos colectivos más específicos y de menor nivel que se celebrarán posteriormente.

#### **3.4.1 Elementos**

En cuanto a los elementos del Contrato Colectivo Marco por Rama, estos son los mismos que los estudiados para los contratos colectivos en general.

**Elementos formales:** El contrato colectivo marco debe constar por escrito, ser celebrado ante el Director Regional del Trabajo de la jurisdicción correspondiente, mediante tres ejemplares.

**Elementos personales:** Los sujetos que intervienen en la suscripción del contrato son los representantes trabajadores que pertenecen a una rama de actividad determinada, y los representantes de los empleadores; dentro de estos debe haber delegados de la micro, pequeña, mediana y grande empresa; puesto que de esta manera las condiciones o beneficios mínimos pactados serán viables para todas las empresas sin comprometer su existencia y capital.

#### **3.4.2 Contenido**

El contenido del contrato marco de industria regula los aspectos generales o pautas de cómo se llevará a cabo las negociaciones en niveles inferiores. Lo pactado se convierte en un piso; es decir, las negociaciones posteriores en otros niveles no pueden restringir ni limitar los beneficios o condiciones pactadas en el contrato marco.

Como ya se estudió anteriormente, el contenido mínimo legal que deben desarrollar los contratos colectivos en general es el siguiente:

- Horas de trabajo.
- Remuneraciones.
- Calidad e intensidad del trabajo.
- Descansos y vacaciones.

Estos temas serán tratados de manera general y amplia en la negociación colectiva de cada rama de actividad, a su vez los contratos colectivos marco de industria o contrato-ley pueden contemplar temas como: protección de medio ambiente; salud y seguridad; derechos de información y control o fiscalización; pero se desarrollará de manera general. Si se desea profundizar en estos temas y o negociar aspectos específicos o puntuales, tales como: seguridad en el lugar de trabajo, planes de inversión, condiciones para incrementar la competitividad empresarial, capacitaciones, estructura y organización del trabajo, entre otros; se deberá hacer en negociaciones a nivel de empresa.

Adicionalmente, los trabajadores de grandes y medianas empresas; podrían mejorar las condiciones pactadas en los contratos marco de industria, mediante negociaciones posteriores a nivel de empresa.

### **3.4.3 Procedimiento**

Si bien no existe un procedimiento legal específico para la celebración de este tipo de contratos, tampoco existe prohibición expresa; por lo que en virtud de derechos constitucionalmente reconocidos en el Ecuador y en tratados internacionales ratificados por el país, tanto la constitución como la posterior negociación de contratos en el nivel de rama o industria son posibles en el Ecuador.

La falta de regulación legal de este tipo de contrato colectivo no puede servir como fundamento para no aceptar la negociación colectiva por rama en el país.

Con respecto a esto, Trujillo menciona:

*El contrato colectivo de trabajo no depende tanto de la intervención del Estado cuanto de la voluntad de los sindicatos y de los empleadores, por lo que si estos lo negocian y celebran, el Estado no tiene otra opción que la de reconocerlos, esta es la doctrina de la OIT ... De otra parte, siendo, como es nuestra legislación, derecho de la organización sindical constitucionalmente garantizado, ésta puede exigirlo sin que nadie pueda alegar la falta de una ley para desconocerlo, habida cuenta además que las normas del Código del Trabajo son lo suficientemente flexibles como para aplicarlas a este tipo de contrato colectivo y llenar así el supuesto vacío de ley. (Trujillo J. C., EL Contrato Colectivo, 2002, págs. 20-21)*

El Convenio 154 de la OIT sobre el fomento de la negociación colectiva, 1981, en su artículo 5 numeral 2 literal d determina: la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas.

Por lo que en cuanto al procedimiento se está a lo dispuesto en el Instructivo para presentación y suscripción de contratos colectivos trabajo, en concordancia con el Código del Trabajo, para los contratos colectivos en general; tema que se desarrolló en páginas anteriores.

En los contratos colectivos por rama de actividad se tomaría como base la clasificación de las 22 ramas de actividad económicas que el CONADES utiliza para la negociación anual de los salarios; partiendo de esta la estructura solo se podrían negociar 22 contratos marco de industria en el país.

Así como la negociación colectiva tiene niveles y ámbito de aplicación, los contratos colectivos por rama también tienen niveles geográficos de aplicación, siendo estos:

- Nivel Local
- Nivel Provincial
- Nivel Regional
- Nivel Nacional

Para la extensión de los beneficios a los demás trabajadores que pertenecen a una misma rama de actividad, se seguirá el procedimiento que establece el Código de Trabajo para el contrato colectivo obligatorio.

*Art. 252.- Obligatoriedad del contrato colectivo.- Cuando el contrato colectivo haya sido **celebrado por las dos terceras partes tanto de empleadores como de trabajadores organizados dentro de una misma rama de la industria y en determinada provincia, será obligatorio para todos los empleadores y trabajadores de la industria y provincia de que se trate**, si así se resolviere por Decreto Ejecutivo, expedido de acuerdo con los artículos que siguen. (Énfasis añadido).*

Es decir, los empleadores o trabajadores pueden pedir que el contrato colectivo sea declarado como obligatorio en la industria a nivel provincial, regional o nacional siempre y cuando el contrato haya sido celebrado por las dos terceras partes de los trabajadores de esa rama y en determinada provincia, o región.



Para ello, deberán enviar una solicitud al Ministerio de Trabajo, en el que la Dirección Regional del Trabajo, deberá verificar los requisitos y que se cumpla la mayoría requerida, y ordenará que la solicitud sea publicada en un periódico de la provincia respectiva, para que dentro de quince días a partir de la publicación, cualquier interesado presente de manera motivada oposición contra la aplicación obligatoria del contrato; en caso de no haberse presentado oposición válida, el contrato será declarado obligatorio mediante decreto ejecutivo. En caso que se presenten oposiciones, la Dirección Regional del Trabajo, en una audiencia en la que asistirán los opositores y representantes del contrato colectivo, en esta se conocerá los fundamentos de las partes y se emitirá dictamen, mismo que será enviado al Ministerio del Trabajo, mismo que decidirá. Si la oposición carece de fundamento, el contrato será declarado como obligatorio por el Presidente de la República.

Finalmente, el contrato tendrá una duración máxima de dos años, y podrá ser prorrogado si tres meses antes de su culminación las dos terceras partes de los trabajadores o empleadores no expresen su voluntad de terminar el contrato.

## **CAPÍTULO IV: LEGISLACIÓN COMPARADA**

### **Evolución y resultados de la implementación de esta figura jurídica en:**

#### **4.1 Uruguay**

Mediante la Constitución de 1934 se establecen dos derechos laborales colectivos de suma relevancia: el derecho a la sindicalización de los trabajadores y el derecho a la huelga.

Porrini citado por Bucheli menciona que:

*(...) los primeros sindicatos surgen en el último tercio del siglo XIX conformados principalmente por inmigrantes españoles e italianos y asociados a tres orientaciones ideológicas: la anarquista, la socialista y la católica. Al principio se organizaban en torno a oficios pero posteriormente comenzaron a aparecer sindicatos por ramas de actividad. (Bucheli, 2010, pág. 3).*

El desarrollo de los sindicatos en Uruguay, en su primera etapa se caracterizó por un sistema de abstencionismo por parte de la esfera estatal. En cuanto al poder legislativo, no existía ni en la actualidad existe una codificación en materia laboral, hay leyes dispersas y amplias, motivo por el cual la jurisprudencia y la doctrina han desempeñado

un rol importante en esta etapa ya que desarrollaron los conceptos de las instituciones laborales.

En esta etapa se consolidó la concepción teórica del pluralismo conflictivo, en esta concepción: “(...) *los grandes actores sociales (sindicatos y empresarios) interactúan entre sí, entran en conflicto entre sí, y arreglan sus problemas directa y autónomamente, con poca intervención estatal*”. (Ermida, 2006, pág. 3).

De esta manera funcionaba la realidad sindical en Uruguay, manteniendo un correcto funcionamiento por muchos años, puesto que había un balance de fuerzas entre el sector empresarial y el de los trabajadores ya que las asociaciones de trabajadores eran representativas y fuertes.

Esta realidad cambió en la dictadura, puesto que los sindicatos desaparecieron desequilibrando esa balanza de fuerzas antes existente.

En 1973 con el golpe de Estado cambian las condiciones políticas y se establece la prohibición de las agrupaciones de los trabajadores e inicia la persecución a los líderes sindicales. En 1980, se levanta la prohibición de los trabajadores para agruparse.

En la época posterior a la dictadura resurgieron ciertas organizaciones sindicales, pero estas no lograron tener la fuerza que solían tener y en este escenario tampoco pudieron equilibrar la balanza entre trabajadores y empresarios.

Con el retorno de la democracia en 1985, se convoca a los Consejos de Salarios, para reunir a los actores laborales y participen en la negociación de contratos colectivos. Los sindicatos después de haberse levantado la prohibición de asociación se reorganizaron y desempeñaron un rol más o menos activo en las negociaciones.

En los últimos tiempos no se desarrolló una política laboral activa, impidiendo lograr el equilibrio de la balanza entre las partes de la relación jurídica laboral antes existente.

En 2005, se volvió a implementar el Consejo de Salarios, una institución que a palabras de Oscar Ermida eran “(...) *comisiones tripartitas integradas por el gobierno, sindicatos y empleadores, constituidas por rama de actividad, que tienen la facultad de fijar salarios mínimos por categoría y por rama de actividad*”. (Ermida, 2006, pág. 4).

El ejecutivo tiene la facultad de hacer una convocatoria para que el Consejo se reúna. Este Consejo ha tenido tres etapas, la primera de 1943 hasta 1968, se dejó de convocar por la dictadura, la segunda etapa en 1985 con el retorno de la democracia y terminó en 1990 y la tercera etapa en 2005.

Con esa se desarrolló una política laboral activa, se volvió a negociar en todo el país, se obtuvieron mejoras no solo salariales sino también en horarios de trabajo, vacaciones, salud y seguridad laboral, en sí mejorar las condiciones de los trabajadores.

Otros beneficios de la tercera etapa del Consejo de Salarios, es la creación de nuevos sindicatos o en su defecto el fortalecimiento de los ya existentes.

Adicionalmente, según Ermida,

*(...) se recentralizó la negociación colectiva, que había caído y se había descentralizado a negociación por empresa: El funcionamiento de los consejos de salarios restableció la estructura tradicional de la negociación colectiva uruguaya, que vuelve a ser una negociación centralizada por rama de actividad. (Ermida, 2006, pág. 5).*

De igual manera según palabras de Perdomo,

*Por decreto 105/05 de marzo de 2005, se establece la creación del Consejo Superior Tripartito y el Consejo Superior Rural. El Consejo Superior Tripartito será el ámbito para la clasificación de los grupos de actividad y discutir las modificaciones a realizar en la Ley 10449, mientras que el Consejo Superior Rural conocerá de asuntos específicos de este sector. (Perdomo, 2013, pág. 4)*

Según Decreto N° 138 de 2005, se redujo de 48 a 20 grupos de actividad económica.

La reinstalación del Consejo fomentó no solo la pérdida negociación por rama de actividad, sino también la negociación por los sindicatos de empresa, generalmente el tema salarial se trataba a nivel de rama de actividad y los temas no salariales eran negociados a nivel de empresa.

## **4.2 México**

Para analizar la evolución sindical en México y el desarrollo de los sindicatos por rama de actividad es importante realizar un estudio de cinco criterios o dimensiones que Juan Felipe Leal menciona en su obra:

*a) Presupuestos y causas del surgimiento de los sindicatos obreros: separación entre el productor directo y los medios de producción, despliegue de la división del trabajo, desarrollo de las fuerzas productivas, extensión de la economía mercantil y capitalista, diferenciación de las clases sociales propias del modo de producción capitalista.*

*b) Evolución de las agrupaciones, los aparatos y las burocracias sindicales: concentración y centralización del capital y de las empresas. Escala de las mismas por rama industrial, intensificación de la división social, técnica y particular del trabajo, composición social de las agrupaciones sindicales, desarrollo cuantitativo y cualitativo de los sindicatos y de sus aparatos funcionales, concentración y centralización de los medios y de las funciones de administración y representación sindical, reemplazamiento de ciertas formas de organización sindical por otras, formación de federaciones y confederaciones sindicales, composición social de las mismas, posición de poder de las burocracias sindicales.*

*c) Tipos de sindicalismo: cultura obrera, corrientes y doctrinas sindicales- sindicalismo anticapitalista, reformista, de conciliación-, relaciones entre sindicatos obreros y los partidos políticos.*

*d) Sindicatos y empresas: demandas y conflictos, formas de participación sindical en la determinación de las condiciones de trabajo, en la fijación de los salarios, en la regulación del empleo, modalidades de la contratación colectiva.*

*e) Sindicatos y Estado: formas de Estado, coaliciones y formas del régimen político, estatuto institucional del sindicalismo- fases de prohibición, tolerancia, reconocimiento e integración en las instituciones del Estado-, legislación laboral, organismo de participación corporativa. (Leal, 2012, pág. 42).*

Las mutualidades son consideradas las primeras agrupaciones de trabajadores que se originan en México. La finalidad que persiguen es la ayuda mutua entre los mismos trabajadores, estas organizaciones son características de los artesanos urbanos, pero otras ramas de actividad económica también adoptan esta estructura, esta es la organización que predominó entre 1850 y 1905.

Desde 1906 se registra la transformación de mutualidades a sindicatos, pues las primeras comienzan a perseguir otros fines vinculados a la consecución de una sociedad de resistencia, las huelgas cada vez tenían más organización y acogida. Los líderes de las principales ramas de la economía notan este cambio, por lo que las principales huelgas que se registraron a partir de este año no eran por la influencia de determinadas empresas, era por la influencia de la rama de actividad.

En esta época muchos trabajadores norteamericanos llegaron a México y empezaron a trabajar en distintas ramas de la economía mexicana, es especial en la de los ferrocarrileros. Había un trato desigual y preferencial hacia los trabajadores norteamericanos, pero los trabajadores mexicanos tuvieron influencia de las formas de organización de los trabajadores americanos, por lo que comenzaron a agruparse y conformar asociaciones gremiales, unión de trabajadores que pertenecen a un mismo oficio, independientemente de la empresa en la que presta sus servicios

En 1911, con la caída de la dictadura de Porfirio Díaz y la presidencia de Francisco Madero, se incorpora un régimen de tolerancia sindical. En este año se crean los primeros sindicatos gremiales, de oficios varios y por empresa.

En las huelgas que se realizaron a inicios del siglo XX, los trabajadores de cada rama de actividad se fueron agrupando, para crear un sindicato nacional de esa rama; es así, que en 1905 los trabajadores de los ferrocarriles se agrupan en un sindicato nacional y el año siguiente declaran una huelga nacional.

El 1 de mayo de 1913, fue el primer año en el que se celebró el Día del Trabajo, reclamando mejoras en las condiciones laborales, jornada de ocho horas y descanso los días domingos.

Leal, sobre el periodo comprendido entre 1911 – 1916; menciona:

*(...) el periodo 1911-1916 consta, desde el punto de vista organizativo, de dos momentos. El primero (1911-1913), está marcado-entre otros- por los siguientes desarrollos: a) la lucha general de las agrupaciones de obreros y artesanos por asumir la modalidad sindical y obtener el consiguiente reconocimiento patronal; b) la aparición de los primeros intentos por organizar federaciones por rama industrial, en el caso de las agrupaciones obreras de las ramas de punta de la economía nacional; c) el surgimiento de centros promotores del sindicalismo y de los primeros ensayos por integrar federaciones estructuradas sobre criterios geográficos, en el caso del proletariado de la mediana y la pequeña industria, así como del artesanado proletarizado, y, d) la consolidación general y creciente del conjunto de las agrupaciones de los trabajadores.*

*El segundo (1914-1916), está caracterizado por el impacto que la guerra civil ejerce sobre las agrupaciones sindicales: uso militar de los ferrocarriles; desarticulación de los mercados; escasez de materias primas y de alimentos en los centros urbano-industriales; inflación galopante; reducción de las jornadas, de los días y turnos de trabajo; paralización temporal o definitiva de muchos establecimientos industriales; desempleo abierto; leva y destrucción de vidas y bienes. (Leal, 2012, págs. 61-62)*

La Constitución de 1917, es la primera constitución política y social del mundo; años después, se expide la Constitución de la República Weimar en Alemania, las dos dan origen al constitucionalismo social; y en la cual es tema central los derechos sociales.

*El derecho social es el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos económicamente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo. (Mendieta y Núñez, 195, págs. 66-67)*

Mendieta y Núñez citado por Jesús Trápaga, sobre los aspectos comunes del derecho menciona:

a) Se refieren a los individuos en cuanto a integrantes de grupos o sectores de la sociedad bien definidos: obreros, campesinos, desvalidos.

b) Tienen un marcado carácter protector de las personas, grupos o sectores que caen bajo sus disposiciones.

c) *Al regular fundamentalmente intereses materiales de ciertos grupos o sectores de la sociedad, pretenden establecer las instituciones o controles para la transformación de las contradicciones de intereses de las clases sociales.* (Trápaga, 2000, pág. 7)

El 1 de mayo 1918 se realiza un Congreso Obrero, cuya finalidad era la conformación de una organización nacional. Se funda la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), esta organización sindical tuvo mucha relevancia en los años veinte, el deterioro de esta fuerte organización empezó en 1928.

*Con la CROM, los trabajadores tuvieron la oportunidad de consolidar sus agrupaciones sindicales y hacerlas extensivas a todas las ramas de las ocupaciones y a un gran parte del territorio nacional. Bajo estas circunstancias crecieron y se desarrollaron.* (Lastra, 2002, pág. 47)

Para el año 1926 -1927 los trabajadores y empleadores del ramo textil se reúnen en una Convención para llegar a acuerdo y solucionar los problemas propios de esta rama de actividad económica; como resultado de esta convención se crean comisiones para las fábricas, se establece un salario mínimo y se firma un contrato colectivo para toda la rama textil en México. Este es un hito en la historia sindical mexicana, pues se inauguran prácticas de solución en la que participan obreros, estado y empleadores.

La primera ley en materia laboral es de fecha 1931, pero fue publicada el 18 de agosto de 1937, con esta ley se derogó a las leyes, acuerdos, decretos y normativa en general en materia de trabajo y se unificó la regulación existente.

En 1943, se fusionan sindicatos del sector de la Educación, tales como el Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Educación, Nacional Autónomo de Trabajadores de la Educación, Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza de la República Mexicana y la Federación de Sindicatos Autónomos de Maestros; y en su lugar nace el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE).

En 1970, se expide la Ley Federal del Trabajo, que en relación a los sindicatos por rama de actividad, establece:

*Artículo 360.-*

*Los sindicatos de trabajadores pueden ser:*

**III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;**

**IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; (Énfasis añadido)**

En cuanto a la negociación de contratos colectivos De la cueva menciona:

*El contrato colectivo es la institución central del Derecho colectivo del Trabajo... es un esfuerzo de democratización del derecho, lo que se observa desde un doble ángulo, Desde luego, significa el contrato colectivo la posibilidad de que sean los dos miembros de la relación de trabajo quienes fijen las condiciones a que habrá de quedar sujeta. Por otra parte, el contrato colectivo de trabajo sustituyó al contrato individual de trabajo, pudo conseguir para los trabajadores de la negociación el viejo principio de que la ley es igual para todos (...)* (Cueva, 1964, págs. 465-466).

Así mismo la Ley Federal del Trabajo determina:

*Artículo 404.-Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.*

*Artículo 405.-Los contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local.*

*Artículo 406.-Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional.*

*Artículo 415.-Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:*

*I. La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407;*

*II. Los sindicatos de trabajadores y los patrones comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 406;*

*III. Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia del contrato y señalarán la autoridad ante la que esté depositado;*

*IV. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones;*

*V. Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, declarará obligatorio el contrato-ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414; y*

*VI. Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observarán las normas siguientes:*

*a) Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.*

*b) El Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley.*

### **4.3 España**

En España se evidencia la presencia de dos sindicatos de mucha relevancia, estos son: la Unión General de Trabajadores (UGT); y, la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT).

La Unión General de Trabajadores (UGT) fue creada en 1888, es una organización con tinte socialista, su ideología se basa en el pensamiento marxista, enfocada en los trabajadores industrializados, este sindicato abarcaba los trabajadores de Bilbao, Asturias y Madrid, los que tenían asegurado el salario mínimo o contaban con tierras las que explotaban y obtenían otro ingreso vital.

La UGT tenía una estructura interna jerárquica y centralista, el Comité Nacional tomaba todas las decisiones importantes, mientras que la estructura de la CNT era descentralizada por lo que el Comité Nacional no tenía gran poder de decisión.

La CNT, con ideología anarquista, adopta dos tendencias: la primera tendencia, la idea anarquista netamente, producto de la realidad de los trabajadores rurales, agrarios que se separaban de su familia para realizar sus labores en las que eran explotados, pasaban en huelgas para intentar obtener mínimos que hagan viables la consecución de un salario significativo, en este ambiente el único pensamiento era el de revolución, y el anarquismo encontró donde asentarse entre estos trabajadores rurales. La segunda tendencia era el cooperativismo, dentro de las personas que trabajaban en latifundios que pertenecían a la Iglesia, estos fueron vendidos a precios insignificantes a familias de clase media, dejando desprotegidos a los jornaleros que trabajaban en esas tierras.

La figura del sindicato por rama de actividad fue adoptada por la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT), en 1918, a sí mismo está adherida a la Asociación Internacional



de los Trabajadores (AIT), organización sindical a nivel mundial, razón por la que a este sindicato también se lo conoce como CNT-AIT.

La corriente socialista, en la “I Asociación Internacional de Trabajadores”, 1864, tuvo un gran impacto y marcó a los sindicatos europeos, se impusieron ideologías como la lucha constante por mejorar las condiciones laborales, creación de una legislación social, respeto al horario de trabajo, entre otros progresos en materia de laboral.

La CNT se forma: “(...) *a partir de la unión de las sociedades obreras no vinculadas a las corrientes socialdemócratas, la **CNT** sigue fiel a los principios anarcosindicalistas, y es la única heredera en el Estado español del espíritu de la Primera Internacional.*” (CNT AIT, s.f., pág. 1).

La estructura interna de la CNT, se conforma por diversos tipos de sindicatos, a su vez tiene diferentes secciones y sindicatos, si estas secciones pertenecen a un mismo ramo de producción, se conforma el Sindicato de Ramo. Esta es la manera tradicional en la que las personas se afilian esta Confederación; en caso que una profesión no se enmarque en un sindicato de ramo, se afilian por vía del Sindicato de Oficios Varios de la localidad de su trabajo.

La situación para la CNT se tornó difícil y crítica en la dictadura de Miguel Primo de Rivera, ya que inició la represión y persecución a los líderes de esta confederación, por lo que muchas organizaciones de la CNT pasaron a la clandestinidad, en 1924 los sindicatos únicos fueron prohibidos y se cerró el periódico que manejaba la CNT.

En 1931, la CNT mostró la relevancia social que tenía, tras convocar a una huelga de los empleados de la Compañía Telefónica Nacional de España, resultado de esta se registraron muchos muertos y heridos en Sevilla. A raíz de esta huelga, se convocaron a otras en diferentes ciudades, en fincas, campos, los trabajadores proclamaban una reforma agraria.

Los derechos colectivos de los trabajadores como la negociación de contratos colectivos, no se encontraban muy institucionalizados ni desarrollados en España, el Estado tenía una política represiva ante los sindicatos, la relación conflictiva entre el Estado, los trabajadores y los empleadores ocasionó una guerra civil.

Tanto la CNT como la UGT, desempeñaron un rol importante en la Guerra Civil y sus líderes llegaron a ocupar puestos en el Estado. En 1930 se suscitó la caída de la dictadura militar de Primo de Rivera, con esto los sindicatos, y en especial la CNT volvió a la legalidad.

El 14 de abril de 1931 tuvo lugar el comienzo de la Segunda República en España.

*La CNT llegó a la Segunda República después de un período de más de dos décadas caracterizado por períodos de represión y otros, más escasos, de libertad de actuación. La Confederación había recorrido desde su creación hasta 1918 un largo proceso de organización sindical, que partió de la unificación de las sociedades obreras evolucionando hasta la formación de los Sindicatos Únicos de Industria. Esto le proveyó de una herramienta útil para garantizar la eficacia de la acción sindical y le confirió un gran prestigio entre los trabajadores, siendo identificada por éstos como la organización que mejor les representaba. Con esta nueva forma organizativa, que evitaba duplicidades, consiguió una gran capacidad de maniobra para negociar y para adaptarse a diferentes situaciones de conflictividad –algo sin parangón hasta entonces– situándose como un referente para la clase obrera. (CNT-AIT, s.f, pág. 1)*

En este período de la II República se registraron avances legales en materia laboral y del fenómeno sindical, así pues en la Constitución de 1931 eleva a rango constitucional la libertad sindical, el derecho de asociación y a sindicalizarse, un año después, en 1932 se aprueba la Ley de Asociaciones profesionales de patronos y obreros, que busca incorporar un nuevo sistema de relaciones laborales dotando de mayores facultades a los sindicatos y reglaba los contratos colectivos de trabajo.

La ley de Fuero del Trabajo de 1938, reconoce la organización sindical por rama de actividad, en la sección XIII, numeral 2.

*“2. La Organización Sindical se constituye en un orden de Sindicatos industriales, agrarios y de servicios, por ramas de actividades a escala territorial y nacional que comprenda a todos los factores de la producción.”*

En 1939, se dio inicio la época Franquista, esta dictadura conllevó la limitación de derechos y libertades reconocidos por la anterior etapa.

*El régimen franquista constituyó un nuevo sistema político, en el que no había lugar para los sindicatos democráticos, de forma que solo tenían dos posibilidades: trabajar en el país en la clandestinidad o en el extranjero, es decir, tratar de sobrevivir en el exilio. En este vacío sindical, el régimen configuró un sistema para la regulación de las relaciones laborales que se denominó Sindicatos (...) estaba concebido u asegurado legalmente en forma de instituciones sectoriales, estatalmente dirigidas, a las que tanto empresarios como trabajadores tenían que pertenecer como afiliados. (Fuhrer, 2005, pág. 67)*

Las características que rigen este tipo de sindicato son: la unidad, existencia de un solo sindicato por rama de actividad, jerarquía, los altos representantes tienen el rol de superior jerárquico, no representa a los afiliados, totalidad, la afiliación de sus miembros en automática y la verticalidad, en el mismo sindicato se asocian tanto trabajadores como empleadores.

Para estos años, el franquismo iba perdiendo su fuerza, al final de esta Dictadura el 20 de noviembre de 1975, con la muerte de Franco, organizaciones de trabajadores como la CNT, UGT, entre otras volvieron a tener relevancia en España.

En 1977 se promulgo la Ley de Asociación Sindical, reconociendo así la libertad sindical, en este año también se firmó convenios de Ginebra, con esta ley también se reconoció la existencia de los sindicatos tradicionales, se logró la afiliación voluntaria a estas asociaciones y se permitió la salida de los miembros que obligatoriamente pertenecían a un sindicato.

La Constitución de 1978 reconoce el derecho de asociación y prohíbe únicamente a las asociaciones que persigan o se sirvan de medios que hayan sido tipificados como delito.

En el post-franquismo se toleró el régimen establecido por Franco, y poco a poco se fue construyendo la nueva democracia en este trabajaron conjuntamente partidos políticos y sindicatos.

Actualmente, la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), ha dado una clasificación de las ramas de actividad, las 17 ramas sirven como referencia para los sindicatos de rama de actividad en España.

En España, hay mayor presencia sindical en las ramas de actividad económica relativa a la construcción, comercio, hotelería y agricultura.

En cuanto a la negociación colectiva, es un derecho constitucionalmente reconocido, y es desarrollado a través del Estatuto de los Trabajadores, el capítulo III de esta normativa, define a los convenios colectivos como: *“... resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.”*

El ámbito de aplicación será el pactado por las partes, este puede ver desde nivel de empresa, comunidad autónoma y llegar bajo ciertas circunstancias a nivel estatal.

En España, se negocian convenios colectivos marco, su objetivo es convenir cómo se llevará a cabo la negociación en niveles inferiores, es así que el Estatuto de los Trabajadores determina que:

*Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.*

Adicionalmente, el Estatuto señala que en las respectivas unidades de negociación, las partes legitimadas para negociar podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral competente a efectos de registro ; o en su defecto el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, o el órgano correspondiente de las comunidades autónomas con competencia en la materia, podrán extender, con los efectos de las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.

La decisión de extensión se adoptará siempre a solicitud de parte y mediante la tramitación del procedimiento que reglamentariamente se determine, cuya duración no podrá exceder de tres meses, teniendo la ausencia de resolución expresa en el plazo establecido efectos desestimatorios de la solicitud.

#### **4.4 Alemania**

Los orígenes del movimiento obrero alemán se registran en los años 1840 a 1850, puesto que en estos años se formaron sindicatos locales, los que permanecieron en la clandestinidad hasta 1860, año en el que se legalizaron.

El derecho general de asociación fue reconocido en la segunda mitad del siglo XIX; a su vez el derecho de coalición fue incluido en 1869 mediante el Reglamento Industrial del Reich.

En 1869, se promulgaron leyes en contra de los movimientos socialistas, a raíz de la derogación de estas leyes en 1890, los sindicatos tuvieron un auge repentino.

*La mera permisividad organizativa permitió la proliferación de las asociaciones, pero sus actividades quedarían bruscamente interrumpidas por aplicación de la que se llamó ley socialista, aprobada por el Reichstag en 1890 para perseguir las actividades del partido y*

*asociaciones tendentes a socavar la organización del Estado y de la sociedad, cuyas normas afectaron también a sindicatos. (García, 1986, pág. 54).*

En 1891, se fundó el Consejo General de Sindicatos Alemanes, pero las actividades de los movimientos sociales eran direccionadas a la resolución de problemas administrativos y no a la lucha por los intereses obreros.

Los sindicatos retornaron sus actividades en 1892, cuando se derogo la ley anteriormente mencionada. Se reconocen 2 tendencias de sindicatos: el primero de tinte socialista y eran denominados sindicatos libres; y, el segundo los sindicatos cristianos.

En este contexto, existían sindicatos pero la situación de los trabajadores era precaria, carecían de protección social, estaban sometidos a muchos riesgos laborales; por lo que se buscaba la protección de los derechos sociales de los trabajadores.

*Hará también su aparición más allá de las influencias ideológicas un nuevo tipo de sindicalismo que utilizará dos métodos para ampliar su base de implantación tradicional: la creación de sindicatos generales que admitían el ingreso de trabajadores sin considerar su oficio, calificación o actividad; y la creación de organizaciones sindicales por rama o sector de actividad industrial. (Zapirain, s.f, pág. 23).*

La tendencia tradicional era constituir sindicatos de oficio, pero esto cambió a inicios del siglo XX, pues se generalizó la constitución de sindicatos por rama de actividad o industria.

En 1916, a los sindicatos se les otorgó la facultad de proponer miembros para la conformación de los Comités de arbitraje, pero entre 1914-1918, con la derrota de Alemania, y la caída del imperialismo se promulgo el derecho sindical, derecho a la libertad de asociación en busca de mejoras laborales en la Constitución de la República de Weimar en 1919.

*Esta constitución, aparece con posterioridad a la primera guerra mundial que tuvo lugar entre 1914 y 1918, cuya confrontación trajo como consecuencia una profunda recesión económica que afectó a los ciudadanos de Europa, entre ellos a los alemanes; estos con la nueva constitución, por primera vez cuentan con 57 artículos relacionados con los derechos fundamentales que deben ser protegidos por el Estado, así como disposiciones referidas a los derechos sociales, aunque a un nivel muy general y abstracto, entre los que se incluye el de la asistencia pública en salud. (Lopez, 2010, pág. 236).*

La Constitución de Weimar dio origen al denominado constitucionalismo social; se promulgaron principios del derecho social, así también se reconocieron los llamados Derechos de Segunda Generación o Derechos económicos, sociales y culturales (DESC); y, se estableció el Estado de bienestar, que dicta que:

*(...) al Estado le corresponde, en su rol de intervencionista, sufragar las necesidades ante todo de los más desfavorecidos, de salud, empleo, y seguridad social en general entre otros. En el Estado de Bienestar la responsabilidad del Estado es mayor en defensa de los intereses y necesidades de los ciudadanos, que deben contar con programas públicos estatales que satisfagan sus necesidades consagradas como “derechos” y no “caridad”. (Lopez, 2010, pág. 241).*

Con la II Guerra Mundial y el partido nacionalsocialista en el poder, se suprimieron los avances en materia laboral que se dieron en años anteriores.

*Con la terminación de la II Guerra Mundial, derrotada Alemania y desaparecido el régimen nacionalsocialista, reinició la actividad sindical autorizada por fuerzas aliadas de ocupación (1946). Al quedar dividido el territorio alemán en dos partes, la occidental constituyó su propio Estado, República Federal de Alemania, mediante la Ley Fundamental de Bonn (1949) o Constitución, a cuyo texto quedó incorporado el reconocimiento de la libertad sindical. (García, 1986, pág. 55).*

En 1949 se fundó la Deutscher Gewerkschaftsverband o DGB (Federación Alemana de Sindicatos) que agrupa a la mayoría de sindicatos existentes, se ha constituido en la más importante de Alemania, tiene ocho sindicatos afiliados.

*La DGB rige el principio: una empresa, un sindicato. Los ocho sindicatos miembros se definen como sindicatos de industria con responsabilidad por la organización de todos los trabajadores de las ramas industriales, empresas y unidades de servicio en su área de competencia. Como resultado de algunas fusiones y agrupaciones, en los últimos tiempos han surgido varios sindicatos importantes con competencia en más de una rama de actividad. (Birke & Dribbusch, 2012, pág. 3).*

Acerca de la DGB se menciona que:

*La integran federaciones de rama, que en línea descendiente comprenden a los sindicatos regionales y a las uniones locales. Y sobre la situación sindical alemana que: (...) coexisten la Confederación de Sindicatos Cristianos (CGB) y la Federación de Empleados. Es de notar que a la radicalización ideológica de los sindicatos alemanes del pasado, la ha sucedido el sindicalismo de cooperación, que funciona desde posiciones de independencia y neutralismo político, no obstante las conexiones entre sindicatos y partidos, a través de militantes y dirigentes, y así, la DGB es afín al partido Socialdemócrata, y la CGB a la Unión Cristianodemócrata. (García, 1986, págs. 55-56).*

Otras organizaciones que tienen relevancia en Alemania son: la Confederación Cristiana de Sindicatos (CGB), la Federación Alemana de Funcionarios y Unión Salarial (DBB).

*La constitución alemana – la Ley Fundamental – garantiza la libertad sindical. Esto significa que los trabajadores tienen el derecho de asociarse para formar sindicatos. A nadie se le puede denegar el derecho a afiliarse a un sindicato. Al mismo tiempo la afiliación sindical es voluntaria. Nadie debe ser obligado a ser miembro de un sindicato. A diferencia de lo que ocurre en otros países, los sindicatos alemanes no intervienen en el pago de la compensación por desempleo o de las jubilaciones y pensiones. (Birke & Dribbusch, 2012, pág. 2).*

Una figura muy importante ha sido desarrollada en Alemania, la Cogestión, esta institución fue analizada en el capítulo I; ésta en conjunto con el comité de empresa fortalece la participación de los trabajadores en las decisiones relevantes dentro de la empresa.

A palabras de Alzaga:

*(...) el comité de empresa es, en Alemania, una estructura independiente de los sindicatos, cuyo ámbito de actuación y cuyas funciones no se confunden con las desarrolladas por estos últimos. Los comités de empresa y los sindicatos coexisten, pero no interfieren en la representación y defensa de los intereses de los trabajadores en la empresa. (Ruiz, 2001, pág. 67).*

*En lo que a la conflictividad laboral se refiere, Alemania cuenta con un derecho comparadamente restrictivo que no está basado en disposiciones legales sino en sucesivas decisiones del Tribunal Federal de Trabajo (BAG), que lo fue conformando paso a paso en el marco de la llamada jurisprudencia de los tribunales. A la vez, deriva de la libertad de reunión y asociación constitucional. (Birke & Dribbusch, 2012, pág. 13).*

En cuanto a la negociación colectiva, Alemania reconoce dos sistemas de negociación; uno a nivel de rama o actividad económica y otro a nivel de empresa. En el primero los sujetos activos son los sindicatos por rama de actividad, mismos que acuerdan las condiciones generales o mínimas para cada rama, tales como: las condiciones materiales de trabajo y el salario; y, en el segundo caso, operan los comités de empresa, cuyo ámbito es la unidad productiva con organización específica y, por tanto, no la empresa, y se centran en las condiciones formales, horarios y forma de pago del salario acordado.

## CONCLUSIONES

- Se concluye que el derecho de asociación en materia laboral está reconocido de manera general y amplia en la legislación nacional, por lo que no hay prohibición expresa para la constitución de sindicatos por rama de actividad en el Ecuador, a pesar de ello, no se ha constituido ningún sindicato de este tipo en el país.
- Se puede concluir que si bien no existe regulación sobre requisitos y procedimiento para la constitución de sindicatos por rama de actividad en el Ecuador, ni para la negociación de contratos colectivos en este nivel, sin embargo, esto no debe ser una limitante pues existe reglamentación general tanto para la constitución de sindicatos como para la negociación colectiva, sin dejar de lado las particularidades que caracterizan a este tipo de sindicatos.
- La implementación de sindicatos por rama de actividad en el Ecuador es viable, y resulta positivo tanto para empleadores como para trabajadores, pues las necesidades y problemas específicos de la rama de actividad económica se visualizarían y una vez subsanados, los trabajadores rendirán de mejor manera, siendo más productivos en su lugar de trabajo.
- Se concluye que se debe dar mayor participación a los sindicatos dentro de las empresas, en el nivel ejecutivo, en proceso de toma de decisiones ya que así los trabajadores se sentirán representados con la empresa y mejorará la relación entre capital y trabajo.
- Se sigue que la negociación colectiva a nivel de rama de actividad en el Ecuador no excluye la negociación a nivel de empresa. Pues los contratos marco de rama, fijarán aspectos y parámetros generales; mientras que a nivel de empresa se puede mejorar las condiciones fijadas en contratos marco y regular las especificidades propias de cada rama.
- Se concluye que a través de la negociación colectiva de empresa, se mejoran las condiciones de trabajo pactadas en contratos colectivos marco, pues tomando en cuenta la producción, necesidades, activos, pasivos y capital pueden adoptarse medidas puntuales y específicas para los trabajadores de una rama de actividad específica de una empresa determinada; sin perjuicio de comprometer la existencia y capital de la empresa.
- Se concluye que la implementación de sindicatos por rama fortalece el derecho de asociación en materia laboral, pues en el sector empresarial ecuatoriano



predomina las micro y pequeñas empresas, en las que el personal va de 1 a 9 y de 10 a 49 trabajadores, respectivamente; lo que limita claramente la constitución de sindicatos por empresa, mientras que los sindicatos por rama de actividad, el elemento personal es un número determinado de trabajadores que pertenezcan a toda la rama de actividad, más no de una empresa en específico.

- Las 22 ramas de actividad económica que utiliza el CONADES para la negociación anual de salarios; constituye la base y estructura para que se lleve a cabo la negociación colectiva por rama en el Ecuador, así como para la constitución de sindicatos de este tipo, es decir, serían 22 sindicatos que negocien contratos colectivos marco por rama de actividad, mismos que responden a las 22 ramas de actividad del Conades.
- Los sindicatos por rama de actividad son instituciones que tienen acogida en muchos países europeos y latinoamericanos, la experiencia de otros países es útil para crear espacios de diálogo y discusión social en el Ecuador, sobre los beneficios y puntos críticos de la implementación de este tipo de sindicato, considerando el sector empresarial del país.

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda crear programas de capacitación dirigidos a los trabajadores, para esclarecer problemas que en la práctica que se dan y que son contrarios a la esencia misma del sindicato; entendido como un cuerpo colegiado que busca la consecuencia de interés comunes de clase; más no la satisfacción de intereses particulares.
- Se recomienda implementar normativa que cubra vacíos legales existentes sobre la constitución y posterior negociación de contratos colectivos por sindicatos de rama de actividad; y, evite la vulneración de derechos constitucionales como el de libre asociación en materia laboral.
- Se recomienda realizar estudios técnicos y geográficos previos que determinen los aspectos comunes de las ramas de actividad económica, en los distintos espacios geográficos y en las diferentes empresas; para evitar controversias al momento de llevar a cabo la negociación colectiva.
- Se recomienda que a través la creación de normativa, o la negociación de contratos colectivos, se implementen mecanismos de cogestión y coparticipación de trabajadores en áreas administrativas de las empresas en las que ejercen sus labores; ya sea solo con voz o con voz y voto; para que los trabajadores se sientan representados con la empresa y mejore la calidad de su trabajo.
- Se recomienda generar espacios de diálogo social sobre las ventajas y desventajas de la implementación de sindicatos por rama de actividad económica en el Ecuador, tomando en cuenta la experiencia de otros países latinoamericanos y europeos.

## BIBLIOGRAFÍA

- Barajas, S. (1984). *Bibliojurídicas UNAM*. Recuperado el 7 de junio de 2015, de La Organización en el Derecho Mexicano del Trabajo: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/414/2.pdf>
- Birke, P., & Dribbusch, H. (marzo de 2012). *Friedrich Ebert Stiftung*. Recuperado el 3 de febrero de 2016, de Los Sindicatos en la República Federal de Alemania: <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/09326.pdf>
- Bronstein, A. (1981). *Las Relaciones Colectivas del Trabajo en América Latina*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Bucheli, M. (Abril de 2010). *La conflictividad laboral en el Uruguay: analisis de sus principales determinantes en el período 1995-2008*. Recuperado el 21 de agosto de 2015, de Universidad de la República: <https://www.colibri.udelar.edu.uy/bitstream/123456789/338/1/M-CD4069.pdf>
- Burgos, B. (abril de 2004). *Gestiopolis*. Recuperado el 22 de agosto de 2015, de Sindicatos: <http://www.gestiopolis.com/sindicatos/>
- Cabanellas, G. (1968). *Compendio de Derecho Laboral* (Vol. II). Buenos Aires: Libreros.
- CNT AIT. (s.f.). *Confederación Nacional del Trabajo*. Recuperado el 15 de enero de 2016, de Qué es la CNT: [http://www.cnt.es/que\\_es\\_cnt](http://www.cnt.es/que_es_cnt)
- CNT-AIT. (s.f.). *La CNT en la Segunda República*. Recuperado el 14 de enero de 2016, de <http://madrid.cnt.es/historia/la-cnt-en-la-segunda-republica/>
- Cueva, M. d. (1964). *Derecho Mexicano del Trabajo* (sexta ed., Vol. II). México: Porrúa.
- Darlic, V. (2004). *Friedrich Ebert Stiftung*. Recuperado el 4 de julio de 2015, de Organizaciones Sindicales del Ecuador: [http://fes.zonarix.com:8081/sites/default/files/pdf/indice\\_libros-organizaciones-0424.pdf](http://fes.zonarix.com:8081/sites/default/files/pdf/indice_libros-organizaciones-0424.pdf)
- Dimitrov, J. (Diciembre de 1920). *Autores Marxistas - Biblioteca General*. Recuperado el 28 de octubre de 2015, de Las organizaciones sindicales y la dictadura del proletariado: <https://www.marxists.org/espanol/dimitrov/1920dic.htm>
- Dunning, H. (1987). *Los Sindicatos y la formación profesional* (I ed.). Suiza: Oficina Internacional del Trabajo.
- Ermida, O. (abril de 2006). *IUSLabor*. Recuperado el 11 de agosto de 2015, de La nueva legislación laboral uruguaya : [file:///C:/Users/usuario/Downloads/57928-68264-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/57928-68264-1-PB%20(1).pdf)
- Fuhrer, I. (2005). *Los Sindicatos en España*. 1996: CES.

- FUNDACION SOL. (marzo de 2015). *Negociacion Colectiva por Rama de Actividad*. Recuperado el 4 de enero de 2016, de <https://www.camara.cl/pdf.aspx?prmID=30150&prmTIPO=DOCUMENTOCOMISION>
- Garcia, J. (1986). *Curso de Derecho Sindical* (segunda ed.). Murcia: Universidad de Murcia.
- Gernigon, B. y. (2000). Principios de la OIT sobre la Negociación Colectiva. *Revista Internacional del Trabajo*, 119(1), 59.
- Harari, R. (13 de febrero de 2011). *La Hora*. Recuperado el 24 de junio de 2015, de Modelo productivo y modelo sindical en Ecuador: <http://lahora.com.ec/index.php/noticias/show/1101097386#.V12sPbvhDIV>
- Hurtado, O. (1974). *La Organización Popular en el Ecuador* (primera ed.). Quito: Fray Jodoco Ricke.
- IESS. (2014). *Informe de Rendición de Cuentas 2014*. Recuperado el diciembre de 2015, de <https://www.iesgob.ec/documents/10162/3780216/2015+04+01+Rendicion+de+cuentas+v3.pdf>
- INEC. (Junio de 2012). *Clasificación Nacional de Actividades Económicas*. Recuperado el 20 de noviembre de 2015, de <http://www.inec.gob.ec/estadisticas/SIN/metodologias/CIIU%204.0.pdf>
- INEC. (Octubre de 2014). *Metodología para la medición del empleo en Ecuador*. Recuperado el 20 de noviembre de 2015, de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/Nuevo%20Marco%20Conceptual/Nota%20metodologica%20ENEMDU.pdf>
- Lallana, M. C. (1994). *La Intervención del Sindicato en el Proceso de Trabajo* (Primera Edición ed.). Madrid: Consejo Económico y Social.
- Lastra, J. M. (2002). El Sindicalismo en México. *Anuario Mexicano*, XIV, 37-87.
- Leal, J. (2012). *Agrupaciones y burocracias sindicales en México: 1906/1938* (segunda ed.). México: Terra Nova.
- López, A. (2013). *Universidad del Azuay*. Recuperado el 4 de septiembre de 2015, de Las Organizaciones de trabajadores como un medio para el mejoramiento de las condiciones y su tramitación de acuerdo a las nuevas políticas laborales del país: <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/2550/1/09738.pdf>
- Lopez, J. ( julio-diciembre de 2010). LA CONSTITUCIÓN DE WEIMAR Y DERECHOS SOCIALES. *Prolegómenos. Derechos y Valores*, XIII(26), 233-243.
- Mendieta y Nuñez, L. (195). *Derecho Social*. Mexico: Porrúa.
- Ministerio del Trabajo. (2015). *EXITOSO ACUERDO EN COMISIONES SECTORIALES DE FIJACIÓN DE SALARIOS CONADES REVISÓ RESOLUCIONES DE 21 COMISIONES*. Obtenido de

<http://www.trabajo.gob.ec/exitoso-acuerdo-en-comisiones-sectoriales-de-fijacion-de-salarios-conades-reviso-resoluciones-de-21-comisiones/>

Monesterolo, G. (2014). *Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano* (primera ed.). Loja: BIBLIOS LEX.

Paz y Miño, J. J. (1988). *La CEDOC en la Historia del Movimiento Obrero Ecuatoriano* (Primera ed.). Quito: Voluntad.

Perdomo, M. (Febrero de 2013). *Friedrich Ebert Stiftung*. Recuperado el 11 de agosto de 2015, de La negociación colectiva por rama de actividad: un desafío para el fortalecimiento de las organizaciones sindicales: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/09715.pdf>

Prades Espot, C., & Bermúdez Abreu, Y. (diciembre de 2006). *Algunas consideraciones sobre la cogestión laboral en Alemania, España y Venezuela*. Recuperado el 4 de marzo de 2016, de Gaceta Laboral v.12 n.3 Maracaibo: [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-85972006000300001](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972006000300001)

Rees, A. (1962). *Función de los Sindicatos en la Economía*. Buenos Aires: Marymar.

Robalino, I. (1992). *El Sindicalismo en el Ecuador* (Segunda Edición ed.). Quito: EDIPUCE.

Ruiz, I. A. (Septiembre de 2001). La reforma de la Ley Alemana de Comites de Empresa. *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*, 65 - 85.

Saénz, J. (s.f.). *Universidad de Alicante*. Recuperado el 2 de diciembre de 2015, de El sindicalismo, sus tipos y transformación: [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/19849/1/Tema\\_5\\_Sindicalismo.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/19849/1/Tema_5_Sindicalismo.pdf)

Tamayo, M. L. (marzo de 2008). Trabajo Infantil y Educación en el Primer Código de Menores en el Ecuador, 1900-1940. *Procesos - Revista Ecuatoriana de Historia*, 57-74.

Trápaga, J. (2000). El Derecho Social en México: Problemas y Perspectivas. *EL Cotidiano*, 5-12.

Trujillo, J. C. (1979). *Derecho del Trabajo* (Vol. II). Quito: Universidad Católica.

Trujillo, J. C. (1987). *Derecho del Trabajo* (segunda ed., Vol. II). Quito: Universidad Católica.

Trujillo, J. C. (1992). *Ley N° 133*. Quito: Universidad Católica.

Trujillo, J. C. (2002). EL Contrato Colectivo. En H.-U. Bunker, *La Contratación Colectiva. Instrumento para una nueva agenda laboral* (págs. 14-22). Quito: Friedrich Ebert Stiftung.

Trujillo, J. C. (CXIII). *Gaceta Judicial Serie XVIII*(13), 5577.

Urquijo, J. (2004). *Teoría de las Relaciones Sindicato-Gerenciales* (Tercera ed.). Caracas: Texto.

Zanotti, G. J. (noviembre de 2010). *Instituto Acton*. Recuperado el 31 de mayo de 2016, de PÍO XI, PÍO XII Y JUAN PABLO II en el tema de la participación de los empleados en las ganancias de las empresas: <http://www.institutoacton.com.ar/articulos/76artzanotti75.pdf>

Zapirain, H. y. (s.f). *Historia del Movimiento Sindical*. Recuperado el 30 de mayo de 2016, de [http://www.fder.edu.uy/material/zapirain-hector-zubillaga-ignacio-salsamendi-gabriel\\_historia-movimiento-sindical.pdf](http://www.fder.edu.uy/material/zapirain-hector-zubillaga-ignacio-salsamendi-gabriel_historia-movimiento-sindical.pdf)

## **ANEXOS**

### **RAMAS DE ACTIVIDAD ECONÓMICA CONADES**

1. AGRICULTURA Y PLANTACIONES.
2. PRODUCCION PECUARIA.
3. PESCA, ACUACULTURA Y MARICULTURA.
4. MINAS, CANTERAS Y YACIMIENTOS.
5. TRANSFORMACION DE ALIMENTOS (INCLUYE AGROINDUSTRIA).
6. PRODUCTOS INDUSTRIALES, FARMACEUTICOS Y QUIMICOS.
7. PRODUCCION INDUSTRIAL DE BEBIDAS Y TABACOS.
8. METALMECANICA.
9. ARTESANIAS.
10. PRODUCTOS TEXTILES, CUERO Y CALZADO.
11. VEHICULOS, AUTOMOTORES, CARROCERIAS Y SUS PARTES.
12. TECNOLOGIA: HARDWARE Y SOFTWARE (INCLUYE TICS).
13. ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA.
14. CONSTRUCCION.
15. COMERCIALIZACION Y VENTA DE PRODUCTOS.
16. TURISMO Y ALIMENTACION.
17. TRANSPORTE Y LOGISTICA.
18. SERVICIOS FINANCIEROS.
19. ACTIVIDADES TIPO SERVICIOS.
20. ENSEÑANZA.
21. ACTIVIDADES DE SALUD.
22. ACTIVIDADES COMUNITARIAS.

### **COMISION SECTORIAL No. RAMA DE ACTIVIDAD**

#### **1 AGRICULTURA**

- 1 Plantaciones de abacá.
- 2 Plantaciones de banano.
- 3 Plantaciones de cacao.
- 4 Plantaciones de cate.
- 5 Plantaciones de palma africana.
- 6 Producción de llores naturales plantas ornamentales y medicinales.
- 7 Extracción de la madera.
- 8 Escogida de café, cacao y otros productos destinados a la exportación.

#### **2 PRODUCCION PECUARIA**

- 9 Producción avícola.

#### **3 PESCA, ACUACULTURA**

- 10 Producción y laboratorios de cría de MARICULTURA larvas.
- 11 Producción e industrialización de pescado y otros productos marinos.
- 12 Faenas de pesca de altura y costera y/o tripulantes de buques pesqueros.

#### **4 MINAS, CANTERAS**

- 13 Producción de petróleo crudo y gas YACIMIENTOS natural, su procesamiento, envasado y comercialización.

14 extracción de minerales metálicos y no metálicos, y materiales de construcción.

## 5 TRANSFORMACION DE ALIMENTOS (INCLUYE AGROINDUSTRIA)

15 Empacadoras de camarón.

16 Extractoras de aceite rojo crudo de palma.

17 Piladoras de arroz.

18 Faneamiento avícola.

19 Faneamiento de ganado, preparación y conservación de carnes.

20 Industrias de aceites y grasas vegetales y animales.

21 Industrialización del té y otras hierbas aromáticas naturales.

22 Industrialización del café.

23 Ingenios y refinerías de azúcar.

24 Industrias envasadoras y conserveras de legumbres y frutas.

25 Industrias de productos de molinería.

26 Procesamiento de cacao, y elaboración de chocolate y artículos de confitería.

27 Procesamiento de sal.

28 Elaboración del hielo.

29 Elaboración de otros productos alimenticios: maicena y sus derivados; levaduras, gelatinas, condimentos y extractos para dar sabor a los alimentos.

30 Elaboración de productos de panadería y pastelería.

31 Elaboración de productos lácteos.

32 Fabricación de fideos, macarrones, galletas y otros productos secos.

## 6 PRODUCTOS INDUSTRIALES FARMACEUTICOS Y QUIMICOS

33 Fabricación de acumuladores, (baterías y pilas).

34 Fabricación de maquinaria, equipos, accesorios, aparatos eléctricos y no eléctricos, y artefactos de la línea blanca.

35 Fabricación de accesorios y suministros eléctricos (cables, alambres, bombillos, tubos fluorescentes, interruptores, tomacorrientes, enchufes, botones de timbre, cajetines y similares).

36 Imprentas, editoriales e industrias conexas.

37 Fabricación de brochas.

38 Fabricación de cemento.

39 Fabricación de ladrillos y tejas de arcilla.

40 Fabricación de objetos de barro, loza y porcelana.

41 Fabricación de papel y productos de papel.

42 Industria de la madera y productos de Madera, excepto muebles de fabricación artesanal.

43 Elaboración de alimentos preparados para animales.

44 Elaboración de productos químicos: abonos y plaguicidas, tintas, adhesivos, colas, fósforos, velas y afines.

45 Fabricación de llantas y otros productos de caucho.

46 Fabricación de vidrio y productos de vidrio.

## 7 PRODUCTOS INDUSTRIALES, FARMACEUTICOS Y QUIMICOS

47 Fabricación de pinturas, barnices y lacas.

48 Fabricación de productos de plástico.

49 Fabricación de lápices, Esferográficos, y afines.

50 Ópticas y elaboración de productos afines.

51 Fabricación de jabones y preparados de limpieza, perfumes, cosméticos y otros productos de tocador.



52 Fabricación de productos farmacéuticos y medicinales.  
53 Industria del tabaco.  
industrias de bebidas no alcohólicas, aguas, gaseosas y minerales.

#### 7 PRODUCCION INDUSTRIAL DE BEBIDAS Y TABACOS

55 Industrias de bebidas malteadas y malta (cerveza).  
56 Destilación, rectificación y mezcla de bebidas espirituosas o alcohólicas e industrias vinícolas.  
57 Industrias básicas del hierro, acero y metales no ferrosos.  
58. Fabricación de cuchillería, herramientas manuales y artículos de ferretería.

#### 8 METALMECANICA

59 Fabricación de muebles y accesorios metálicos.  
60 Fabricación de otros productos metálicos (envases, recipientes, utensilios de uso doméstico, productos de tornillería, clavos, tuercas artículos de alambre), excepto maquinaria y equipos.  
61 Fabricación de productos metálicos estructurales.  
62 Fabricación artesanal de muebles y accesorios de madera.

#### 9 ARTESANIAS

63 Elaboración de joyas y artículos conexos.  
64 Elaboración de productos de fibras naturales.  
65 Fabricación de productos artesanales, hilado, tejido y acabado de productos artesanales.  
66 Industria de cordelería.  
67 Fabricación de alfombras.  
68 Fabricación de botones y semielaborados de botones.  
69 Fabricación de cierres.

#### 10 PRODUCTOS TEXTILES, CUERO Y CALZADO

70 Fabricación de colchones.  
71 Fabricación de productos textiles, hilado, tejido y acabado de productos textiles.  
72 Fabricación de tejidos de punto, confección de prendas de vestir, cortinas, mochilas y otras confecciones en tela.  
73 Curtiembres y tenerías.  
74 Fabricación de calzado, carteras, prendas, de vestir, cinturones, maletines y otros productos de cuero y materias primas similares al cuero.

#### 11 VEHICULOS, AUTOMOTORES, CARROCERIAS Y SUS PARTES

75 Talleres de reparación y mantenimiento, de automotores.  
76 Ensamblaje de automotores, fabricación de sus partes y piezas.

#### 12 TECNOLOGIA: HARDWARE Y SOFTWARE (INCLUYE TICS)

77 Ensamblaje y mantenimiento de equipos de computación y electrónicos.  
78 Técnicos en telecomunicaciones.

#### 13 ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA

79 Generación, exploración, explotación y distribución.  
80 Fabricación de otros productos minerales no metálicos (productos de amianto-cemento y fibrocemento: productos abrasivos y de uso calorífico: productos de cemento, yeso, hormigón y pizarra).

#### 14 CONSTRUCCIÓN

81 Fabricación de productos de mármol, granito y piedra para la construcción.

82 Construcción y servicios técnicos y arquitectónicos.

83 Operadores y mecánicos de equipo pesado y caminero, de excavación, construcción, industria y otras similares.

#### 15 COMERCIALIZACIÓN Y VENTA DE PRODUCTOS

84 Comercio al por mayor y menor.

85 Servicio de alimentación: abastecimiento de comida por encargo.

86 Agencias de viajes y turismo.

#### 16 TURISMO Y ALIMENTACIÓN

87 Establecimientos que prestan servicios de comidas y bebidas: restaurantes, cafeterías, bares, fuentes de soda, drive inn, heladerías, cevicherías, hamburgueserías, pizzerías, fritaderías, etc., incluyéndose las personas naturales y jurídicas que utilizan.

88 Establecimientos que prestan servicios de alojamiento turístico, hoteleros y no hoteleros. Alojamientos hoteleros: hoteles, hostales, residenciales, hotel apartamentos (apart-hotel), hostales, residencias, pensiones, hosterías, moteles, refugios, cabañas.

89 Trabajadores de los parques nacionales y áreas naturales.

#### 17 TRANSPORTE Y LOGÍSTICA

90 Operadores y mecánicos de equipo pesado en actividades agrícolas, agropecuarias y agroindustriales.

91 Procesos de embarque y desembarque de frutas en buques de alto bordo.

92 Sistema portuario ecuatoriano Códg. 706-702.

Recintos portuarios.

Estibadores de mercaderías en buques de alto bordo.

Tarjadores de mercaderías en buques de alto bordo.

93 Estiba de cale, cacao y otros productos destinados a la exportación.

94 Empresas de transporte aéreo, en los sectores de: tripulación, operación en tierra, mantenimiento, tráfico, ventas y administrativo.

95 Tráfico fluvial, costanero e internacional.

96 Chóferes profesionales.

#### 18 SERVICIOS FINANCIEROS

97 Sociedades financieras.

98 Mutualistas.

99 Cooperativas de ahorro y crédito.

100 Compañías de seguros.

101 Casas de cambios.

102 Bancos privados.

#### 19 ACTIVIDADES TIPO SERVICIOS

103 Profesionales en general

104 Servicios en general: conserjería, portería, limpieza, lavandería y tintorería, guardianía, seguridad privada y otros servicios de vigilancia, trabajadores sociales, entre otros.

#### 20 ENSEÑANZA

105 Profesores de establecimientos particulares de niveles: inicial, básico, bachillerato y superior

106 Personal especializado en centros infantiles de cuidado diario.

## 21 ACTIVIDADES DE SALUD

107 Profesionales en química, farmacia, bioquímica y medicina.

108 Hospitales, sanatorios, clínicas, consultorios, laboratorios y otras instituciones de asistencia social.

## 22 ACTIVIDADES COMUNITARIAS

109 Periodistas.

110 Estaciones de televisión y empresas productoras.

111 Estaciones de radio.

112 Artistas profesionales.

113 Teatros y cines.

114 Estudios y laboratorios fotográficos.

115 Productores de fonogramas.

## ENTREVISTAS:

**Edwin Bedoya.**

**Vicepresidente de la Confederación de Organizaciones Clasistas Unitarias (CEDOCUT)**

### **1. Según su opinión, tomando en cuenta la situación actual del país ¿es viable la implementación de los sindicatos por rama de actividad en el Ecuador?**

La sindicalización por rama está en el actual código de trabajo, desgraciadamente no se o ha implementado, y el momento preciso para hacerlo era en la época de los 60 – 70 cuando se generó la sustitución de importaciones, porque fue el momento en que más se industrializó el país, pero desgraciadamente no fue así, se dejó a un lado este tema y se empezó a generar los contratos colectivos por empresa; en los 70 y 80 que fue el auge del movimiento sindical, por la industrialización, aunque aún no podíamos convertir totalmente la materia prima, pero la sustitución de importaciones permitió generar una industria primaria.

El país no ha avanzado en el tema de la industria, ese es un freno a los sindicatos por industria, que limita la negociación colectiva por rama; para que este se debería fomentar nuevamente el movimiento sindical, actualmente, no hay estadísticas de la tasa de sindicalización pero aproximadamente es el 2%, la sindicalización no ha avanzado y hay más sindicatos en el sector público y privado.

Según estudios realizados por el Consejo Provincial en el sector servicios (sector terciario) hay un crecimiento masivo, pero en la agricultura (sector primario); e, industria (sector secundario).

**2. ¿Considera que la división de las 22 ramas de actividad realizadas por el CONADES, es la correcta?; ¿Se podría tomar esta división como estructura para la negociación colectiva por rama de actividad?**

Durante 4 años que participé en las comisiones sectoriales representando a los trabajadores, estuve durante la transición a las 22 ramas que son actualmente, el problema es que en cada rama de actividad existen subramas, que no son tan afines.

Hay un problema con la división de las ramas, se necesita un estudio técnico, por ejemplo en la rama textiles, por que incluye la subrama cuero y calzado, esta comisión la representa una persona sindicalizado del sector textiles que no tiene idea del funcionamiento en el calzado, de igual manera, es representante de los empresarios es del sector textil; adicionalmente, solo había estudios técnicos de una de las subramas, más no de todas, por lo que un representante de Textiles Ecuador que está ubicado en Amaguaña, y dice que la situación de la empresa está trabajando al 60% de su capacidad, y que la productividad en tal, y no se toma en cuenta la situación de otra industria ubicada en la región costa.

El Ministerio del Trabajo, mencionó hacer negociación colectiva por rama como se está realizando la negociación de salarios, pero surgiría el mismo problema, el proceso de producción de las industrias que pertenecen a la misma rama, como el cuero y calzado no es el mismo.

No existe política salarial ni hay interés, pero esto haría que se transparentaría las utilidades de las empresas, porque tienen ingresos que salen de las utilidades y son para la compra de materia prima, pero este dinero no es declarado como tal.

La Estructura del Consejo Nacional del Trabajo, es otro limitante para adoptar el funcionamiento de las Comisiones Sectoriales y de la negociación de salarios, para la negociación colectiva.

### **3 ¿Cuáles son las dificultades en la posible implementación de sindicatos por rama de actividad en el Ecuador?**

No hay interés del sector empresarial para que crezca y se fortalezca el movimiento sindical, el empresario nacional no invierte en la industria y hay flexibilización laboral en determinadas industrias, por ejemplo en el calzado, el proceso de producción en algunos casos es una empresa familiar, la industria grande se encarga solo de cortar, y se manda a ciertos zapateros para que hagan los ojales, que cosan, hay una deslocalización de la producción. Miles de personas para producir un solo producto. No hay modernización.

Alta dependencia a las industrias transnacionales, en crisis las empresas grandes dejan de producir, y también las empresas pequeñas, se despiden a trabajadores, en una en mayor escala; que en la otra; tiene un efecto cascada. No hay industrialización de nuestra materia prima eso causa la dependencia a la industria transnacional, y no hay el interés de que la industria nacional crezca, no hay suficiente motivación, para que el industrial pequeño pueda exportar sus productos, no hay modernización de la industria ya existente

Los empresarios no quieren porque significa tener trabajadores sindicalizados de planta en una empresa.

No hay avance de industrias, más se ha desarrollado el sector servicios.

### **4 ¿Cuáles son las ventajas de la implementación de este tipo de sindicato en el Ecuador?**

Donde se fortalece el sector sindical, se fortalece la negociación colectiva, donde haya más sindicatos habrá mayor posibilidad de llevar a cabo negociaciones colectivas. El aumento de la sindicalización en el sector privado se fortalece la negociación colectiva, mejoraría las condiciones de la negociación.

Creería el sector sindical, generarían propuestas, capacitación laboral, proyectos eco amigables, generar espacios para el dialogo, planes para dignificación de trabajo.

Menos diferencia en los sectores, y trabajadores bien pagados, contentos en su trabajo son trabajadores que producen más, y que consumen lo nuestro y van a seguir produciendo, eso dice Fords

## **5 ¿Cuáles son las sugerencias que plantea para que sea viable la implementación de sindicatos por rama de actividad?**

Realizar estudios técnicos de las subramas, por sector, estudios geográficos, estudio de las necesidades y procesos en pequeña y grande industria; y, estudios a nivel geográfico de las recaudaciones económicas, productividad y demás factores de las empresas.

Basándonos en experiencias de otros países, México, Brasil, Argentina, Uruguay, así la negociación sería más fácil, en tal región la calidad de vida es mayor que en la otra, y ahí determinar las condiciones.

Generación de empleo extensivo no solo de comercio, pues no es lo mismo que una transnacional ponga sus almacenes de vehículos con 10 empleados que coloque una planta ensambladora y de trabajo a 300 personas.

**Diego Cano**

### **Dirigente de los Trabajadores Petroleros**

## **1 ¿Cuál es su opinión sobre la implementación del sindicato por rama de actividad en el Ecuador?**

El derecho de sindicalización es un derecho humano, todas las personas en el mundo pueden ejercerlo, es decir, pueden organizarse y agruparse por lucha de sus intereses, en caso de los trabajadores lograr mejores situaciones de trabajo; y negociar con el empleador beneficios para mejorar la situación del trabajo.

Normas internacionales de trabajo; conv. 87 libertad sindical y derecho de sindicación; 98 negociación colectiva; Ecuador los ratificó el 87 desde 1995; y el 98 en 1959; la legislación interna decide en qué medida acogen a determinados trabajadores.

El derecho de organizarse libre y voluntariamente acordar las condiciones de empleo con el empleador, negociar las condiciones de trabajo a través de contratos colectivos, ejercicio del derecho de huelga; son derechos constitucionalmente reconocidos en el país.

El estado debe fomentar la creación de organizaciones laborales, de cualquier tipo, en cualquier nivel, no manipularla ni crearlas bajo su control y directriz.

La norma reconoce la posibilidad de crear organizaciones de mayor nivel, pero no les faculta la negociación colectiva las condiciones de trabajo, solo a los comités de empresa.

Las federaciones son los sindicatos por rama de actividad, sindicatos pequeños y dispersos de la rama textil, pueden conformarse en una federación o confederación y negociar colectivamente con representantes de los empresarios, cámaras de industriales, y así negociar, reglamentar los acuerdos vía contratos colectivos.

## **2 ¿Cuáles son las ventajas de la implementación de este tipo de sindicato en el país?**

Trabajadores separados, equivale a trabajadores debilitados; y eso busca el empleador; por lo que con la implementación de este tipo de sindicato se puede equilibrar las relaciones laborales mediante la organización porque si hay una nómina desorganizada, débil, se puede controlar a los trabajadores y no reconocer los derechos que por ley les corresponde.

Posibilidad del trabajador con conocimiento tenga la capacidad de discutir la organización del proceso laboral, plantear planes de trabajo, opciones.

El Ecuador no es un país de grandes empresas e industrias, es un país de medianas y pequeñas empresas, los sindicatos de empresa, los comités de empresa son pequeños, y son fácilmente influenciados por los empleadores. Por lo que al crear sindicatos que se reúnan por rama de actividad es más factible incluir a mayor cantidad de trabajadores e igualar o equilibrar las condiciones de trabajo en la misma rama.

Posibilidad de ejercer el derecho humano a organizarse sindicalización en instituciones de mayor nivel con mayor fuerza y capacidad de incidencia no injerencia que eso es actividad del empleador, incidir en a través de los colectivos que representa se lleven a equilibrar las fuerzas de la relación laboral, fijar las condiciones de trabajo.

Terminar con las inequidades, injusticias, privilegios, discriminaciones, desigualdades entre los mismos trabajadores, inequidades en salarios, capacitaciones y otros beneficios o derechos en trabajadores de la misma fábrica. Mismos trabajadores; mismas condiciones bases, de ahí negociar las especificidades.

Mayor fuerza en procesos de negociación que no se limiten a condiciones de trabajo sino que participen en procesos de producción, quienes ejercen el poder piensan que los

trabajadores solo hacen para lo q están contratados pero los trabadores por la experiencia están más capacitados que personas que ejercen cargos de gerencia sin experiencia en el proceso productivo de la empresa.

### **3 ¿Cuáles serían las desventajas?**

La presencia del caudillismo, individualismo de dirigentes, pero podrían ser enfrentadas redactando bien estatutos, implementando mecanismos de rendición de cuentas, sanciones disciplinarias; que cambien la concepción del sindicato; las organizaciones remedan la organización y los problemas de sociedad.

Participación única de los dirigentes, lo ideal sería la participación efectiva de la base, el dirigente está bien que con la capacidad pueda dar dirección y aclarar problemas, pero la base decide y el dirigente ejecuta, discusiones internas y lo acordado externalizar a los empresarios.

### **4 ¿Qué opina sobre las 22 ramas de actividad económica realizadas por el CONADES?; ¿Considera que podrían servir como base para negociar contratos colectivos por rama de actividad?**

La división de las 22 ramas, está bien hay que basarse en ella para que sea viable la negociación colectiva por rama, pero el estado intervendrá después para brindar tutela efectiva y hacer cumplir lo acordado en negociaciones.

Si bien la economía es dinámica al igual que la sociedad, pero mediante el proceso del dialogo social las nuevas industrias surgentes, la tecnologías crea nuevos tipos e trabajos, pueden anexarse a las 22 ramas ya concentradas ya creadas, no dispersar más las ya existentes.

La federación negocia las cuestiones marco y las especificidades, las condiciones de particular otros espacios organizativos, el comité de empresa.

Esto ya estaba planteado en la reforma del Código del Trabajo; en el último informe de la comisión de expertos de febrero de este año; pero no le conviene al gobierno de turno ni a los empleadores q son más por la concepción errónea que se ha manejado de los sindicatos.



**Dr. José Capito**

**Ab. Empresarial**

**1 Según su experiencia laboral, ¿Cuál es su punto de vista sobre los sindicatos en general?**

El tema de los sindicatos tiene de algunos puntos de vista, el primero es el que tienen los empleadores; para los empleadores los sindicatos siempre son vistos como un peligro, al existir los sindicatos veo mermada la posibilidad de un equilibrio o equidad en la relación laboral, siempre un empleador es la parte más fuerte de la relación laboral; con el sindicato se trata de igual esta relación por lo que los empleadores no le vemos de mucho agrado. Desde otro punto de vista, de organización de trabajadores es un elemento que ha sido mal visto y tiene una concepción distinta, porque la naturaleza de un sindicato es mejorar las condiciones de los trabajadores, no solo económico sino de mejorar el lugar de trabajo, de índole profesional, como capacitaciones; entre otros. Pero la dirigencia sindical le ha visto al sindicato como un arma de lucha para conseguir únicamente pretensiones económicas.

**2 ¿Es viable en la práctica la implementación de los sindicatos por rama de actividad?**

Lastimosamente en el Ecuador no hay grandes empresas, ni se ha desarrollado la industria y las pequeñas y medianas empresas no completan el número de trabajadores para poder formar un sindicato de empresa. El asociarse con el fin de establecer un sindicato de metal-mecánicos de pichincha, por ejemplo. No es muy factible por dos razones:

La primera por ambiciones de poder de la gente, de los líderes, todos quieren ver cabeza y nadie cuerpo; y por otra parte, la falta de comunicación existente entre los trabajadores, la falta de consenso que muchas veces se ve a nivel micro; esto trasladando a una rama entera de actividad, sería más complicado llegar a acuerdos al interior, entre los mismos trabajadores.

**3 ¿Qué opina sobre la implementación de una posible cogestión en Ecuador?**

Ninguna empresa ecuatoriana ha implementado el mecanismo de la cogestión, hubo un intento hace algunos años atrás; en la empresa Salud S.A.; de medicina pre pagada, de establecer mecanismos de codirección en el cuál el grupo de trabajadores junto con el grupo de área establecían ciertos parámetros para innovación dentro de la empresa, con la finalidad de mejorar procesos, nada más. Otro es el panorama en Alemania, que se habla de una codirección, crear e implementar mecanismos para llevar a la empresa adelante, por parte d trabajadores y empleadores.

En Ecuador no le veo posible que haya como implementar esa figura en el Ecuador, no solo por los intereses de un pequeño grupo; todos quieren ser cabeza y nadie cuerpo; y como empresario, dueño del capital se niega que los trabajadores participen en eso; el riesgo más grande y total lo corre el empresario. Por ejemplo, si los trabajadores por las decisiones administrativas que tomen llevan a la quiebra a la empresa; los trabajadores no van a colaborar o renunciar a una liquidación; por más que tengan la voluntad para dirigir no tienen la capacidad para ello.

Los empleadores no dan voz a los trabajadores, ya que estos no tienen preparación, son personas no calificada, que se abusa de la apertura que algún momento el empleador les puede dar.

#### **4 En su experiencia, ¿Cómo ha lidiado un proceso de negociación colectiva?**

Siempre me manejado una política no abierta frente a los sindicatos, puede ser que haya un paradigma ante los sindicatos; y se tenga como sinónimo de peligro, pero está bien arraigado en la mentalidad del empresario.

Hay ventajas de la implementación de sindicatos; pero hay que iniciar con procesos educativos, un grupo de trabajadores educado, evita que venga un grupo de oportunistas que saquen provecho propio; se debe esclarecer la naturaleza del sindicato; y no es un mecanismo de abuso al empleador; sino de mejora mutua y constante. El sindicato como herramienta de sinergia entre empleadores y trabajadores; perfecto, no hay ningún inconveniente, pero en la actualidad, la convulsión social no acepta los sindicatos ni foco de sindicato.

Es una herramienta de lucha para todos; mejora uno mejoran todos; mejora no solo económica sino profesional; no pretensiones absurdas.

Ecuador si bien es país pequeño, pero muy dividido si se llegan arman estos sindicatos, los trabajadores del sector metal mecánico de la sierra van a querer mejores condiciones que los de la costa y viceversa; empezando desde ahí habrá imposibilidad de acuerdos; peor aún con los empleadores; habrá intereses opuestos.

El conflicto de la Internacional, la fábrica textil más grande del Ecuador, y por caprichos de líderes sindicales más de 400 familias se quedaron sin ingresos; porque lo empleadores prefirieron liquidar a todos que sucumbir ante sus pretensiones; se utilizó muchísimo dinero para liquidar a sus trabajadores; eso equivale a la creación del banco más grande del país.

**Dr. Francisco Vacas**

**Ex Ministro del Trabajo – Actual abogado empresarial**

### **1 ¿Según su experiencia es viable la implementación de sindicatos en el país?**

Para planear eso hay que ver el marco sindical en el país, actualmente el 95 % de los sindicatos en el país está en el sector público; las centrales sindicales vieron un nicho importante en el sector público por la magnitud de los contratos colectivos que se negociaban; dejado de lado el sindicalismo en el sector privado; siendo este casi inexistente; la minoría porque ha sido mal visto y estigmatizado; el sector privado no quiere sindicatos; pocas empresas tienen sindicatos por ejemplo ALES, GENERAL MOTORS, la gran mayoría hizo procesos para eliminar los sindicatos.

La sindicalización por rama si está contemplada en el Código actual; no dice cómo, pero si la contempla. La intención era crear una sindicalización por rama que sí agrupe. El sindicalismo por empresa en el Ecuador no ha tenido desarrollo, la intención de hacerlo por rama generaba expectativa de que la gente, los trabajadores ahora sí se agrupen; y sobrepase el sindicalismo empresarial. EL sindicalismo por rama es algo normal para otros países y tiene muchísima fuerza, por eso la opción que se planteó en su momento fue para dar representatividad a los trabajadores porque en el sector privado no hay alguien que se pare y converse con los empleadores.

La oportunidad de su implementación fue única en este gobierno, por la línea del gobierno y la idea pro trabajador; se necesita mucha voluntad política, porque el sector empresarial no estaba de acuerdo con esto, porque están reacios a los sindicatos, se oponen; pero

por rama ya no podían oponerse ni podían evitar que se forme, simplemente los trabajadores se adherían a lo que ya existía.

Lastimosamente, en este juego de sindicatos por rama vs empleador va a depender mucho quien está en el gobierno, si tienes un gobierno pro empresa no va a pasar nunca; este era un gobierno para ponerlo en marcha; entonces muy difícilmente va a volver a pasar; si el mismo gobierno decidió no hacerlo; porque entre las causas para no hacerlo era que ni empresarios ni empleadores querían hacerlo; los trabajadores no estaban de acuerdo con la figura del sindicato por rama, porque se iban a crear sindicatos por rama que iban a ser más fuerte que ramas centrales, con más afiliados. Las centrales sindicales no querían; ninguna de las 2 partes quería, pero depende mucho del gobierno de turno.

La figura como tal conlleva muchos beneficios, es una buena alternativa pero depende de tendencia política, tiene muchos beneficiarios para todos, en teoría.

### **3 En su opinión ¿Sería posible la implementación de ciertos mecanismos de coparticipación o cogestión en la empresa?**

La asociación de trabajadores es saludable hay leyes que garantizar eso, los mismos convenios con la OIT; pero el problema de fondo es la estigmatización que existe hacia los sindicatos, porque la asociación no es mala, siempre y cuando sea propiciada por los propios trabajadores, pero la incidencia externa para que se organicen por sindicatos es peligroso, genera otro tipo de interés, el interés de una central debería ser que todos los trabajadores estén bien, tener una voz representativa, que velen por todos los trabajadores; se vende la línea que los empleadores no quieren sindicatos porque no quieren que se den cuenta de sus incumplimientos; pero no es así, si las empresas no tienen sindicatos es que porque no han hecho bien las cosas, es culpa de las centrales que generaron el rechazo en el sector privado, porque se ve que es un mecanismo de negocio; que mueve muchísimo dinero, un contrato colectivo se negocia por 60 000 USD, que se negocia cada 2 años.

En el sector público también había un mal manejo de los contratos colectivos, cosas que se modificaron con el mandato 8, los excesos en contratos colectivos; había clausulas absurdas, puestos hereditarios, vacaciones para la familia, bonos, indemnizaciones millonarias, esto fue una mala experiencia.

El sector privado mira lo ocurrido en el público y no quieren un contrato colectivo de millones de dólares, que ponga en riesgo la empresa. Obviamente empresarios y trabajadores son una sola cosa, no funciona la una sin la otra, lo lógico es que los trabajadores también se organicen, si tengo 500 trabajadores en una empresa, cómo me reúno con todos, nos hay líneas de dialogo, para llegar a acuerdos y convenios. Esto ha generado esa mala escuela, el mandato 8 puso un freno a esos contratos exagerados; pero en el sector privado no hay límite.

#### **4 ¿Cuáles son las ventajas de implementar este tipo de sindicatos en el país?**

El sindicato por rama si era una buena idea para que los trabajadores a nivel de la rama se organicen y no haya distorsiones, hay empresas que cumplen, otras que no y el trabajador, tiene la posición más débil frente a la empresa; que puede hacer, va al ministerio y este no tiene gran margen máximo puede sancionar, o seguir un juicio, pero que trabajador soporta un juicio. Entonces está en la situación más débil necesitaba una estructura que le diga aquí hay una rama que precautela los intereses de todos, que vela los beneficios de la rama.

El sindicato por rama iba a negociar los salarios de su rama y la forma de contratación y la forma de aplicación del trabajo (horarios) y de ahí se podían negociar a nivel de empresa temas específicos; pero ya se lograba tener un equilibrio, la relación laboral nace desequilibrada pese a la tutela del Estado, y como se equilibra, dándole representatividad al trabajador, porque existen cámaras de empresarios de todo, federación de cámaras, consejo de cámaras, toda la estructura está armada; pero al otro lado no hay nada. Lastimosamente para que esto se llegue implementar se requiere de mucha voluntad política, este tema no salió básicamente por un tema político, en el cuál tú dices, si yo saco esta Ley, el gobierno es un ente político que le importa las elecciones, los simpatizantes; si saca una reforma que está seguro que es buena pero los dos sectores se oponen, desde el punto de vista político para que la sacas, te vas a ganar más enemigos, y eso considerando la mayoría en la asamblea como la que existe, eso limita mucho, el sindicato por rama de actividad como estructura, como concepto funcionaría muy bien.

#### **5 ¿Cuáles son los puntos críticos para la implementación del sindicato por rama de actividad?**

El problema es que hay que borrar la historia que aún no es historia porque los líderes sindicales del país son los mismos que hace 20 o 30 años, no ha habido una renovación, si bien la implementación es un tema político, también es un tema de confianza; tiene que generarse una confianza entre el sector empresarial y el sector sindical del país, cosa que es compleja porque no hay plan de acercamiento.

Las centrales sindicales deberían acercarse a los empresarios y plantear sus propuestas, lo que desean plantear, vamos trabajando conjuntamente, hay que unirse, la última vez que se unieron fue por la Ley de Justicia Laboral, el año pasado, para el tema del techo de las utilidades.

El sector empresarial no confía en los líderes sindicales, si sabe que sus trabajadores quieren asociarse, si saben que hay alguien externo a la empresa que está tras esto; se va a oponer.

El sector empresarial, también tiene miedo que los sindicatos adquieran tanta fuerza que pongan a un presidente, pensaban que era para apoyar al gobierno, pero no va a pasar lo mismo que en Argentina o Brasil, porque el proceso de esos partidos, el peronista y el PT, nacieron del sindicalismo, fue al revés no es el gobierno quiera esto para tener trabajadores a su favor.

Hay ejemplos de sindicatos buenos en el sector privado, como el de Ales, pero también hay malos ejemplos, La Llantera, que viven en controversia, lastimosamente hay más malos ejemplos, por lo que el sector empresarial es reactivo a la implementación de sindicatos por rama de actividad.

## **6 ¿Qué opina sobre la división de ramas de actividad del CONADES, para base de la negociación por rama?**

La fijación de los salarios para el sector privado de manera anual, por parte del CONADES, que se eliminó con la Ley de Justicia Laboral; y actualmente está el Consejo Nacional del Trabajo y Salarios, se hace por comisiones, cada comisión está compuesta por vocales; 1 por empleador designado por las cámaras; el otro vocal es designado por los trabajadores; por las centrales sindicales. No es lógico, porque las centrales sindicales tienen el 99% de sus sindicatos en el sector público; les nombraban representantes del sector privado y trabajaban en el sector público.

Quien va a fijar el salario para el próximo año, las centrales sindicales con el gobierno, es un tripartismo mal entendido, los tres somos parte pero yo Estado decido, mi voto es dirimente.

La idea que cada rama tenga un sindicato, existiendo 22 sindicatos por rama, que son comisiones y que negocien incrementos salariales, los contratos, entre otras cosas, con quienes; con las cámaras la idea era darle una estructura similar a los trabajadores, que la de los empleadores, para que negocien directamente, sin injerencia del Estado.

## **7 ¿Cómo sería la implementación de este sindicato?**

Para hacer esto no hace falta una ley, solo la voluntad, los trabajadores pueden formar sindicatos y luego federaciones de la rama x, y ya. Si hay medios para hacer esto, pero hay que cambiar la historia, la relación laboral no funciona, no hay que forzar el acercamiento, hay que romper ese papel de los líderes sindicales, el asesor sindical debe ser alguien que acerque , una a empresarios y trabajadores para ver cómo mejorar problemas laborales y el Estado debe dar las herramientas, nada más. La idea es que los trabajadores vayan al Estado y digan queremos esto, regula, emite una norma que me permita hacer esto para el bien de la empresa.

El trabajador tiene miedo a asociarse, porque el despido es instantáneo, y leyes como el despido ineficaz al dirigente sindical tampoco es la solución, porque sabe que como no le pueden despedir hace lo que desee, esas medidas son contraproducentes, la medida que el dirigente no puede ser despedido limita más la conformación de sindicatos, hay otras normas que tampoco están bien, no hay número máximo de dirigentes sindicales, puedo crear un sindicato son 30 personas y 100 líderes sindicales, no hay ninguna norma que lo prohíba. No es práctico.

La diferenciación entre sindicato y comité de empresa no es útil, es sindicato no puede hacer nada, el comité es que puede negociar contratos colectivos, pliego de peticiones, pero necesitan la mitad más uno, es complejo. Los grandes empresarios tiene repartidos trabajadores en el país, porque así mantienen distantes y es difícil que se una la mitad más uno, la ley facilita a que no se lleguen a conformar, un sindicato solo cobra las cuotas, tengo una empresa con 5000 trabajadores, y armo un sindicato con 30 trabajadores, ese sindicato cobra las cuotas de los 5000 trabajadores, si la nómina es 5000 al mes que ganan de promedio 1000 dólares, con 5000 USD al mes, sin hacer

nada, el sistema está mal estructurado, no hay nada que propicie la asociación hay elementos que impiden eso.

Cuál es el objetivo para crear sindicato, desde ahí hay que empezar, es que la empresa son explota, nos roba, no paga utilidad, hay que reclamar, protestar y de entrada está mal, generan mal ambientes, cuando debería ser lo contrario, los trabajadores deberán reunirse y decir queremos hacer esto, este mecanismo ayudaría a la empresa, mejoraría el proceso productivo y eso.

Actualmente por qué se asocian los trabajadores, porque les incumplen terriblemente o porque hay incidencia externa.

### **8 ¿En su opinión, qué medidas se podrían tomar para que en un futuro se implemente este sindicato?**

Se debe afianzar la confianza entre empleadores y trabajadores, se deben hacer las cosas diferentes, eliminar leyes como las anteriores que no fomentan la asociación, los nuevos líderes sindicales no deben seguir la tendencia de los anteriores, no se debe asociar como último mecanismo y para generar conflicto, sino para dar ideas que apoyen el proceso productivo de la empresa.

Se deberían implementar medidas como:

Pagarán la cuota solo los afiliados al sindicato, no sería atractivo Por el interés económico.

Limitar el número de dirigentes, de permisos.

Fiscalización, rendición de cuentas de los líderes sindicales.

Ente de control, que no es el ministerio.

Tope negociación colectiva.

El objetivo de la asociación es precautelar derechos de los trabajadores, los trabajadores no saben que hacen con sus cuotas, en que obras se van, el empleador solo ve un tema de conflicto y se llegan a medidas extremas: liquidar empresas



El sindicato por rama necesita un nivel de madurez de la relación laboral, generar confianza y que de esto no se habla, no se hace nada, hay que construir algo, consolidar, y que los gobiernos continúen con esa política, depende de factores externos.

PARA GRADOS ACADÉMICOS DE ABOGADOS (TERCER NIVEL)

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

DECLARACIÓN y AUTORIZACIÓN

Yo, Daniela Alejandra Vargas Carrera, C.I. 1715844245 autor del trabajo de Graduación intitulado: SINDICATOS POR RAMA DE ACTIVIDAD: LA PERTINENCIA DE LA IMPLEMENTACIÓN DE ESTA FIGURA EN EL ECUADOR. ANÁLISIS DEL SECTOR EMPRESARIAL Y LEGISLACIÓN COMPARADA previa a la obtención del grado académico de ABOGADA en la Facultad de JURISPRUDENCIA:

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Quito, 28 de septiembre de 2016


  
Daniela Alejandra Vargas Carrera  
C.I. 1715844245

**REPÚBLICA DEL ECUADOR**  
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL,  
IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN



CÉDULA DE  
**CIUDADANIA**  
APELLIDOS Y NOMBRES  
**VARGAS CARRERA  
DANIELA ALEJANDRA**  
LUGAR DE NACIMIENTO  
**PICHINCHA  
QUITO  
CHAUPICRUZ**  
FECHA DE NACIMIENTO **1993-12-22**  
NACIONALIDAD **ECUATORIANA**  
SEXO **F**  
ESTADO CIVIL **SOLTERA**

No. **171584424-5**



INSTRUCCIÓN  
**SUPERIOR**

PROFESIÓN / OCUPACIÓN  
**ESTUDIANTE**


**E33331222**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE  
**VARGAS ALVAREZ IVAN HUMBERTO**

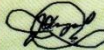
APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE  
**CARRERA SAA IVONNE TERESA DEL ROCIO**

LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN  
**QUITO  
2013-10-01**

FECHA DE EXPIRACIÓN  
**2023-10-01**



**001280US**



**Daniela Vargas C.**

DIRECTOR GENERAL

FIRMA DEL CEDULADO